Das Arbeitsverhältnis der Hausgehilfen nach den Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit

Inaugural-Dissertation

zur

Erlangung der juristischen Doktorwürde

an der

Rechts- und Staatswissenschaftlichen Fakultät der

Friedrich-Wilhelms-Universität zu Berlin

Von

Gerichtsreferendar

Kurt Kleinrahm

aus Hamburg

Tag der mündlichen Prüfung: 16. Februar 1938

Tag der Promotion: 15. Juni 1938

Druck: Doktordruck — Graphisches Institut Paul Funk,
Berlin SW 68, Friedrichstr. 231

J 8

Dekan: Prof. Dr. Weigmann.
Referent: Dozent Dr. Kühn.
Korreferent: Prof. Dr. Hedemann.

R. UNIV.
BIBLIOTHEEK
LEIDEN

Meiner treuen Mutter!

Digitized by the Internet Archive
in 2026

https://archive.org/details/IA41543925_0067

Gliederung.

Seite

A. **Die praktische Bedeutung der Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit für das häusliche Arbeitsverhältnis** 9

B. **Die Zulässigkeit von Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit für das häusliche Arbeitsverhältnis** 11

I. Verneinende Ansicht (Burckhardt, Joerges) 11

II. Bejahende Ansicht (Herrschende Meinung) 12

III. Entscheidung 13

C. **Das Recht der Hausgehilfen nach den Richtlinien** 14

I. Die Beteiligten des häuslichen Arbeitsverhältnisses 14

a) Bestimmung und Abgrenzung des Hausgehilfenbegriffs nach den Richtlinien 14

1. Männliche und weibliche Personen 15

2. Arbeit innerhalb eines abhängigen Arbeitsverhältnisses.. 16

3. Leistung hauswirtschaftlicher Arbeit 16

aa) Begriff der „Arbeit für den Haushalt" 17

bb) Begriff der „Hauswirtschaftlichen Arbeit" 23

cc) Mindestdauer der hauswirtschaftlichen Arbeit 24

4. Entgeltliche Arbeit, damit Abgrenzung gegen 24

aa) Hauslehrlinge 25

bb) Hausvolontäre 25

cc) Beschäftigte des Hauswirtschaftlichen Jahres 25

5. Wohn- und Kostgemeinschaft..... 26

b) Arten der in der Hauswirtschaft beschäftigten Personen 28

c) Begriff des Haushaltsvorstandes und des Haushaltsleiters 30

II. Natur und Inhalt des häuslichen Arbeitsverhältnisses 31

a) Die Grundstruktur des häuslichen Arbeitsverhältnisses 31

1. Das häusliche Arbeitsverhältnis der alten Sozialordnung 31

2. Das häusliche Arbeitsverhältnis nach den Richtlinien .. 32

aa) Arbeitstechnische Grundlagen 32

bb) Rechtliche Grundlagen 34

(1) Das häusliche Arbeitsverhältnis als gemeinschaftsrechtliches Rechtsverhältnis 34

(2) Besonderer Charakter des häuslichen Arbeitsverhältnisses und seine Ausprägung in der Treupflicht 37

b) Das häusliche Arbeitsverhältnis im Einzelnen 39
1. Das Entgelt 39
aa) Allgemeine Problematik 39
bb) Barentgelt 42
cc) Sachentgelt 45
2. Art und Umfang der Arbeit des Hausgehilfen 48
3. Arbeitszeit und Freizeit 49
aa) Allgemeine Problematik 49
bb) Arbeitszeitregelung in den Entwürfen 50
cc) Arbeitszeitregelung in den Richtlinien 52
dd) Freizeitregelung der Richtlinien 54
4. Urlaub 57
5. Krankheit 63

III. Die Beendigung des häuslichen Arbeitsverhältnisses 67
a) Normale Kündigung 68
b) Fristlose Kündigung 69
c) Entlassungspapiere 69
d) Freizeit zur Stellungsuche 71

D. Gestaltung des Hausgehilfenrechts durch Gesetz, Tarifordnung oder Richtlinien? 72

Verzeichnis der Richtlinien für Hausgehilfen.

1. Brandenburg ..... RABl. VI, 1934, S. 134 (10. 7. 1934)
2. Westfalen ..... RABl. VI, 1934, S. 563 (12. 11. 1934)
3. Schlesien ..... RABl. VI, 1934, S. 590 (27. 11. 1934)
4. Ostpreußen ..... RABl. VI, 1935, S. 13 (2. 11. 1934)
   neugefaßt ..... RABl. VI, 1937, S. 807 (3. 8. 1937)
5. Hessen ..... RABl. VI, 1935, S. 23 (20. 11. 1934)
   neugefaßt ..... RABl. VI, 1937, S. 900 (1. 9. 1937)
6. Mitteldeutschland ..... RABl. VI, 1935, S. 49 (21. 12. 1934)
   neugefaßt ..... RABl. VI, 1935, S. 627 (1. 8. 1935)
7. Pommern ..... RABl. VI, 1935, S. 78 (24. 1. 1935)
   neugefaßt ..... RABl. VI, 1937, S. 739 (24. 7. 1937)
8. Sachsen ..... RABl. VI, 1935, S. 325 (4. 3. 1935)
   neugefaßt ..... RABl. VI, 1937, S. 428 (28. 4. 1937)
9. Nordmark ..... RABl. VI, 1935, S. 391 (16. 5. 1935)
10. Bayern ..... RABl. VI, 1935, S. 539 (3. 7. 1935)
    neugefaßt ..... RABl. VI, 1937, S. 812 (5. 7. 1937)
11. Südwest ..... RABl. VI, 1935, S. 698 (29. 8. 1935)
12. Niedersachsen ..... RABl. VI, 1935, S. 746 (18. 9. 1935)
13. Saarland-Pfalz ..... RABl. VI, 1935, S. 945 (23. 10. 1935)
14. Rheinland ..... RABl. VI, 1935, S. 996 (5. 11. 1935)

A. Die praktische Bedeutung der Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit für das häusliche Arbeitsverhältnis.

Die Notwendigkeit eines besonderen Arbeitsrechts für die häusliche Arbeit ist bis zum Jahre 1934 nur wenig beachtet worden. Nachdem die Gesindeordnungen des vorigen Jahrhunderts, die nur in beschränktem Umfang als Anfänge eines häuslichen Arbeitsrechts im modernen Sinne angesehen werden können, aufgehoben waren, unterstand die große Zahl der häuslichen Arbeitsverhältnisse nur noch der allgemeinen Regelung des bürgerlichen Rechts in den §§ 611 ff. BGB.

Erst der nationalsozialistische Staat hat auch für die häusliche Arbeit als einen Teilbereich der gesamten Sozialordnung seinen Grundsätzen Geltung verschafft und die entsprechenden gesetzgeberischen Maßnahmen getroffen. Durch die Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit, die seit dem Jahre 1934 in sämtlichen Wirtschaftsgebieten des Reiches erlassen wurden, hat die staatliche Arbeitsverwaltung den Hausgehilfen den notwendigen sozialen Schutz gewährt und eine umfassende Normierung des häuslichen Arbeitsverhältnisses geschaffen.

Die Beurteilung des rechtlichen Charakters der Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit ist im Schrifttum nicht einheitlich. Nach durchaus herrschender Auffassung stellen die Richtlinien nur unverbindliche Ratschläge und Anregungen der Reichstreuhänder der Arbeit dar, welche keine unmittelbare Verpflichtung der Beteiligten eines häuslichen Arbeitsverhältnisses schaffen, den Inhalt der Richtlinien als Grundlage der gegenseitigen Rechtsbeziehungen zu vereinbaren[1]).

Ohne die Streitfrage im Einzelnen hier zu untersuchen, soll an dieser Stelle kurz auf die praktische Bedeutung der Richtlinien eingegangen werden.

Durch die gründliche Werbe- und Erziehungsarbeit der Deutschen Arbeitsfront sind die Richtlinien schon heute weitgehend Allgemeingut der beteiligten Kreise geworden. Auf diese Tatsache wird in einzelnen Richtlinien, welche im Herbst 1937 neugefaßt wur-

[1]) Mansfeld, Kommentar, S. 355. Dersch, Kommentar, S. 197. Hueck, Kommentar, S. 301. Lutz Richter, Der Treuhänder der Arbeit, S. 36.

den, in wörtlicher Übereinstimmung hingewiesen[2]): „Der Reichstreuhänder der Arbeit hat die Richtlinien nach Beratung mit Sachverständigen erlassen. Es wird daher erwartet, daß alle Beteiligten sie sorgsam beachten. Ihr wichtigster Inhalt ist bereits weitgehend Verkehrssitte geworden (§ 242) und wird daher insoweit, falls nicht eine ausdrückliche, abweichende Vereinbarung im Einzelfalle vorliegt, als vereinbart und damit als rechtsverbindlich zu gelten haben".

In Gestalt der Verkehrssitte wird den Richtlinien, wie aus dem angeführten Vorspruch hervorgeht, bereits ein weitgehender Einfluß auf das häusliche Arbeitsverhältnis gesichert. Überdies dienen die Bestimmungen der Richtlinien als Maßstab für Ermessensfragen bei der richterlichen Entscheidung.

Wesentlich ist die Bedeutung der Richtlinien als Vergleichsgrundlage für die Rechtsberatungsstellen der Deutschen Arbeitsfront[3]). Weitaus die größte Zahl der häuslichen Arbeitsstreitigkeiten wird nicht durch den Urteilsspruch des Richters, sondern durch die schlichtende Arbeit der Rechtsberater der Deutschen Arbeitsfront beendet.

Weiterhin ist zu berücksichtigen, daß die Richtlinien auch ohne zwangsweise Durchsetzung von der Mehrzahl der Beteiligten beachtet werden; denn hinter den Richtlinien steht die Autorität des Reichstreuhänders der Arbeit. Diese „versieht die Richtlinien mit einer besonderen tatsächlichen Bedeutung, der sich niemand ohne zwingenden Grund entziehen wird[4])". Die Achtung des Volkes gegenüber der Staatsführung und die Autorität des Gesetzgebers werden auch die Befolgung der Richtlinien durch den einzelnen beteiligten Volksgenossen sichern.

---

[2]) Vorspruch der Richtlinien von Sachsen, Pommern, Ostpreußen, Hessen, Bayern.

[3]) Huthmann, Dissertation. S. 9.

[4]) Mansfeld, Kommentar, S. 355.

B. Die Zulässigkeit von Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit für das häusliche Arbeitsverhältnis.

I. Als die Reichstreuhänder der Arbeit im Laufe des Jahres 1934 die ersten Richtlinien für Hausgehilfen erließen und auch in diesem Arbeitsbereich die Grundsätze des nationalsozialistischen Staates verwirklichten, wurden im Gegensatz zu diesem Bestreben vereinzelt rechtliche Bedenken innerhalb des arbeitsrechtlichen Schrifttums geltend gemacht. Da die Haushaltungen nach durchaus herrschender Ansicht keine Betriebe im Sinne des § 4 AOG. waren[1]), bezweifelte man die Zuständigkeit der Reichstreuhänder der Arbeit, im Rahmen des AOG. auf die häuslichen Arbeitsverhältnisse einzuwirken. Insbesondere Joerges wies darauf hin, daß Haushaltungen keine Betriebe im Sinne des AOG. seien, und lehnte den Erlaß von Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit gemäß § 32 AOG. für das Arbeitsverhältnis der Hausgehilfen ab[2]).

Ausführlicher begründete Burchardt seine ebenfalls ablehnende Haltung[3]). Auch er ging davon aus, daß die Zuständigkeit der Reichstreuhänder der Arbeit sich nur auf betriebliche Arbeitsverhältnisse erstrecke. Diese Auffassung leitete er insbesondere daraus her, daß nach § 19 AOG. die generelle Aufgabe der Reichstreuhänder der Arbeit sei, für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen. Das aber setze „begrifflich einen Betrieb und eine Mehrheit von Arbeitsverhältnissen voraus, wo betriebliche Gegensätze aufeinanderprallen können". Nur hier seien Störungen des Arbeitsfriedens möglich, nicht aber „im engeren Bereich der Hauswirtschaft". Außerdem befasse sich das AOG. „durchgehends nur mit Arbeitsverhältnissen in Betrieben". Unter der Bezeichnung „Einzelarbeitsverträge", deren Inhalt nach § 32 II AOG. zum Gegenstand von Richtlinien gemacht werden könne, seien daher nur die innerhalb von Betrieben bestehenden, nicht aber hauswirtschaftliche Arbeitsverhältnisse zu verstehen.

Die Begründung Burchardts ist keineswegs überzeugend. Es ist nicht einzusehen, daß die Erscheinung des Arbeitsfriedens sich nur auf die Arbeit in Betrieben bezieht. In der Praxis ist zwar der Ar-

---

[1]) Mansfeld, Kommentar, zu § 4 Anm. 2. Hueck, Kommentar, zu § 4 Anm. 5.

[2]) Joerges in Arbeitsrecht und Volkstum, 1934, S. 314.

[3]) Burchardt in DAR. 1935, S. 192.

beitsfrieden in den Betrieben am wichtigsten. Er erfährt auch in der betrieblichen Arbeit seine augenscheinlichste Ausprägung. Diese Tatsache rechtfertigt jedoch noch keineswegs eine begriffliche Beschränkung des Arbeitsfriedens auf die betrieblichen Arbeitsverhältnisse.

Der Arbeitsfrieden bezieht sich auf das Arbeitsleben als Gesamterscheinung. Der Arbeitsfrieden wird gefährdet, wenn die Störung des Arbeitslebens die gesamte Arbeitsordnung oder zumindest große Teile des arbeitenden Volkes erfaßt.

Zum Arbeitsleben als Gesamterscheinung gehören zweifellos auch die häuslichen Arbeitsverhältnisse[4]). Es ist nicht einzusehen, warum der Arbeitsfrieden von diesem sozialen Bereich aus nicht gefährdet werden kann. Schlechte Lohnverhältnisse, Ausnutzung der Arbeitskraft, übermäßig lange Arbeitszeiten in der Hauswirtschaft können recht wohl über die Grenzen der häuslichen Arbeit hinaus Unruhe und Unfrieden in der gesamten Arbeitsordnung hervorrufen und verhängnisvolle soziale Spannungen erzeugen, vorausgesetzt, daß es sich um allgemein verbreitete Mißstände im Arbeitsleben der Hausgehilfen handelt.

Auch die Tatsache, daß das AOG. „durchgehends" nur betriebliche Arbeitsverhältnisse erfaßt, rechtfertigt nicht die von Burchardt vertretene Ansicht. Aus der natürlichen Sachlage, daß die weitaus meisten Arbeitsverhältnisse sich in Betrieben abspielen, ist es zu verstehen, daß das AOG. in seinen Bestimmungen die betriebliche Arbeit in den Vordergrund stellt und in erster Linie berücksichtigt. Daraus ist jedoch keineswegs zu schließen, daß das AOG. als G a n z e s nur für Betriebe gelten will. Unbezweifelt wirkt die grundlegende Vorschrift des § 2 AOG. über die betrieblichen Arbeitsverhältnisse hinaus auf jedes Arbeitsverhältnis. Aus dem Gesamtcharakter des Gesetzes, aus der Fassung seiner grundlegenden Bestimmungen, aus seinem Geist geht hervor, daß das AOG. mehr bezweckt als nur die Regelung eines Teilbereichs unseres sozialen Lebens, der Arbeit in den Betrieben. Vielmehr will das Gesetz das gesamte Arbeitsleben unseres Volkes auf eine neue Grundlage stellen. Es ist nicht einzusehen, daß ein Gesetz von solcher weittragenden Bedeutung 1,3 Millionen deutsche Volksgenossen (Hausgehilfen) vom Schutz der Reichstreuhänder der Arbeit ausnehmen sollte.

II. Gegen die Ansicht von Jourges und Burchardt steht die weitaus herrschende Auffassung des arbeitsrechtlichen Schrifttums, welche die Zulässigkeit von Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit auch für den Bereich der Hauswirtschaft durchaus bejaht[5]). Entscheidend

---

[4]) Brauweiler, Sozialverwaltung, S. 20.

[5]) Mansfeld, Kommentar, zu § 32 Anm. 4 b. Hueck, Kommentar, zu § 32 Anm. 12. Lohmann, Diss., S. 17. Kalckbrenner, Kartei: Richtlinien. Potthoff, Arbeitsrecht, S. 41.

für die Ansicht mehrerer Verfasser ist die lediglich formale Erwägung, daß der Erlaß von Richtlinien „nicht ausdrücklich auf Betriebe im Sinne des Gesetzes beschränkt ist"[6]). Eine andere Begründung lautet: „Angesichts des Fehlens einer entgegenstehenden ausdrücklichen gesetzlichen Vorschrift und im Hinblick auf das praktische Bedürfnis wird man die Richtlinien zuzulassen haben"[7]).

III. Gerade das „praktische Bedürfnis" muß ungeachtet aller formalen Erwägung die Entscheidung der Frage bestimmen: auch für das häusliche Arbeitsverhältnis kann der Reichstreuhänder der Arbeit Richtlinien gemäß § 32 AOG. erlassen. Nur diese Antwort entspricht dem Sinn des Gesetzes. Auch für die Hauswirtschaft gilt die Bestimmung des § 19 I AOG., daß der Reichstreuhänder der Arbeit für die Erhaltung des Arbeitsfriedens zu sorgen hat.

Das harmonische Verhältnis der in der Hauswirtschaft arbeitenden Menschen ist in gleicher Weise wie der soziale Ausgleich in den Betrieben eine wesentliche Voraussetzung und ein Teilstück des gesamten Arbeitsfriedens. Auch vom häuslichen Arbeitsreich her kann das Gleichgewicht des gesamten Arbeitslebens gefährdet und gestört werden. Spricht nicht schon für diese Auffassung die historische Erfahrung, daß der Klassenkampf auch in der Hauswirtschaft einen starken Niederschlag gefunden hatte, daß die Arbeitnehmer- und Arbeitgeberverbände auch die Haushaltungen in ihre Interessengegensätze einspannten, daß also tatsächlich die sozialen Spannungen in der Hauswirtschaft erheblich zur Störung des Arbeitsfriedens beigetragen haben?

Die verwirklichte Hausgemeinschaft stellt einen wesentlichen Schritt im Aufbau der Volksgemeinschaft und in der Liquidation des Klassenkampfes dar. Die häusliche Arbeit darf daher auch nicht der Einwirkung durch den Reichstreuhänder der Arbeit entzogen werden.

---

[6]) Mansfeld, Kommentar, zu § 32 Anm. 4 b.

[7]) Hueck, Kommentar, zu § 32 Anm. 12.

C. Das Recht der Hausgehilfen nach den Richtlinien.

I. Die Beteiligten des häuslichen Arbeitsverhältnisses.

a) Bestimmung und Abgrenzung des Hausgehilfenbegriffs nach den Richtlinien.

Die Richtlinien bestimmen durchgehend in ihren ersten Paragraphen den persönlichen Geltungsbereich und versuchen damit, den Kreis der Personen festzulegen, für welche der Schutz des Reichstreuhänders der Arbeit durch die Richtlinien gedacht ist[1]). Vielfache Verschiedenheiten in den einzelnen Regelungen zwingen uns, den werdenden Hausgehilfenbegriff unter Berücksichtigung der sozialpolitischen Erfordernisse zu untersuchen und gegenüber ähnlichen Erscheinungen des Arbeitsrechts abzugrenzen.

Eine Anknüpfung an den Gesindebegriff des vorigen Jahrhunderts ist nur sehr bedingt möglich, da sowohl Zweck wie Geltungsbereich der Gesindeordnungen von den Richtlinien durchaus unterschieden werden müssen. Bei der Aufstellung der Gesindeordnung waren insbesondere polizeiliche Gesichtspunkte maßgebend; denn das Ziel dieser Gesetze war weniger der soziale Schutz der in Haus und Hof Beschäftigten, sondern in erster Linie die Sicherung der öffentlichen Ordnung. Das „Gesinde" betrachtete der Gesetzgeber des letzten Jahrhunderts als unsichere, unbemittelte und daher gefährliche Elemente, vor denen die „Herrschaft" zu schützen war[2]). Der Gesindebegriff geht weit über den Hausgehilfenbegriff hinaus. Entsprechend der ländlichen Wirtschaftsstruktur der Zeit gehörten insbesondere auch landwirtschaftlich Beschäftigte zum Gesinde[3]).

Erst die Rechtslehre der Nachkriegszeit unterschied scharf zwischen häuslichen und ländlichen „Arbeitnehmern". Bereits § 1 des E I in Verbindung mit § 2 Ziff. 1 schied ausdrücklich landwirtschaftliche „Arbeitnehmer" aus dem Geltungsbereich des Entwurfs aus[4]). Auch die späteren Entwürfe brachten in diesem Punkte keine

---

[1]) Vgl. z. B. § 1 Bayern, § 1 Pommern, § 1 Ostpreußen, § 1 Hessen.

[2]) Rausnitz, Recht der Hausangestellten, S. 2. Lindenberg, Komm. z. Pr. GesindeO., S. 8, Anm. 2 A.

[3]) Vgl. §§ 51, 83, 173 PrGesO., Charakteristisch ist die Zuständigkeit der Polizei.

[4]) RABl., Amtl. Teil. 1921, S. 809.

Änderung[5]). Unter Hausgehilfen verstanden Praxis und Schrifttum der Nachkriegszeit in weitgehender Übereinstimmung die Beschäftigten, die in eine häusliche Gemeinschaft aufgenommen sind und für diese häusliche Dienste leisten[6]).

Die Bestimmung des Hausgehilfenbegriffs in den Richtlinien unterscheidet sich in verschiedenen Punkten von der bisher in Lehre und Rechtsprechung vorherrschenden Auffassung. Die gebräuchlichste Formulierung des Hausgehilfenbegriffs in den Richtlinien ist folgende:

„Die Richtlinien gelten für alle Personen, die . . . . im Haushalt mit hauswirtschaftlichen Arbeiten oder auch persönlichen Diensten gegen Entgelt oder zum Zwecke der Berufsausbildung ständig beschäftigt werden ohne Rücksicht darauf, ob sie im Haushalt wohnen oder nicht.

Auf Aushilfskräfte, die durchschnittlich weniger als fünf Stunden am Tage oder nur tageweise im Haushalt tätig sind, finden die Richtlinien keine Anwendung[7])".

§ 1 der bayerischen Richtlinien, welcher die vorstehende Regelung inhaltlich übernimmt, verlangt überdies, daß der Hausgehilfe „überwiegend für den gleichen Haushalt beschäftigt ist". Abweichungen von vorstehender Begriffsbestimmung bringen § 2 Westfalen, welcher ganztägige Arbeit fordert, und § 1 Niedersachsen, welcher eine Arbeitszeit nicht unter 4 Stunden verlangt.

Für den Hausgehilfenbegriff ergeben sich folgende Merkmale:

1. Männliche und weibliche Personen. Hausgehilfen können Personen jeden Geschlechts sein[8]). Zwar sprechen einzelne Richtlinien nur von Hausgehilfinnen. Keineswegs ist diese Formulierung jedoch entscheidend. Die einzelnen örtlichen Abweichungen sind nicht dahin zu verstehen, daß grundsätzlich unter Hausgehilfen nur weibliche Beschäftigte verstanden werden sollen. Für diese Ansicht spricht die Tatsache, daß auch die männlichen Hausgehilfen der Reichsfachgruppe Hausgehilfen der Deutschen Arbeitsfront, angeschlossen dem Frauenamt der DAF., und damit der Organisation, welche maßgebend bei der Aufstellung der Richtlinien beteiligt ist, angehören. Die abweichende Formulierung einzelner Richtlinien,

---

[5]) RABl., Amtl. Teil. 1928, Nr. 18. 1929, Nr. 18.

[6]) Nipperdey, Handwörterbuch der Rechtswissenschaften: Hausgehilfen. Aubele in Bayr. RpflZ. 1926, Heft 19. Hueck, Lehrbuch, S. 61, Bd. 1. Gaebel in Soziale Praxis. 1919/20, H. 50. Dersch, Lehrbuch, S. 34.

[7]) § 1 Sachsen, § 1 Ostpreußen, § 1 Hessen, § 1 Pommern. Inhaltlich damit übereinstimmend: § 2 Mitteldeutschland, § 2 Brandenburg, § 1 Schlesien, § 1 Südwest, § 1 Rheinland, § 1 Saarpfalz.

[8]) So ausdrücklich § 1 Bayern. Die übrigen Richtlinien sprechen allgemein von „allen Personen . . . .". Vgl. § 1 Hessen, § 1 Pommern, § 1 Sachsen.

welche von „Hausgehilfinnen" sprechen[9]), erklärt sich daraus, daß der männliche Anteil der Hausgehilfen tatsächlich sehr gering ist. So waren von den 1 218 000 Hausgehilfen des Jahres 1933 nur etwa 20 000 männlichen Geschlechts[10]). Von den am 1. Juni 1937 in der Reichsfachgruppe Hausgehilfen organisierten 453 051 Hausgehilfen waren nach Auskunft der Organisationswaltung der RFG. nur 17 333 männlichen Geschlechts. Dieser tatsächlich unbedeutende Anteil der männlichen Hausgehilfen scheint die oben zitierten Abweichungen hervorgerufen zu haben.

Es ist auch ohne Bedeutung, daß im Sinne des § 10 EinkStG. unter Hausgehilfen nur weibliche Beschäftigte verstanden werden, da diese steuerlichen Maßnahmen insbesondere das Ziel der Arbeitsbeschaffung, das angesichts des geringen männlichen Anteils für männliche Hausgehilfen kaum aktuell ist, im Auge haben[11]).

2. Das zweite Merkmal des Hausgehilfenbegriffs ist das Vorliegen eines abhängigen Arbeitsverhältnisses. Dieses Merkmal wird zwar in den Richtlinien nicht ausdrücklich gefordert, ist jedoch nach dem Sinn der Richtlinien, welche den Schutz der abhängigen Arbeitsverhältnisse bezwecken, als selbstverständlich vorauszusetzen. Damit scheiden alle Personen aus dem Kreise der Hausgehilfen aus, welche

aa) selbständige hauswirtschaftliche Arbeiten verrichten, wie z. B. Kundenwäscherinnen, Kundennäherinnen. Der Tätigkeit dieser Personen fehlt das Merkmal der Abhängigkeit.

bb) auf Grund einer familienrechtlichen (§ 1617 BGB.) oder öffentlichrechtlichen Verpflichtung oder aus Gefälligkeit hauswirtschaftliche Arbeit verrichten. Für diese Personen fehlen die eigens zur Vornahme dieser Arbeiten eingegangenen Beziehungen zum Haushaltsvorstand.

3. Drittes Merkmal des Hausgehilfenbegriffs ist die Leistung hauswirtschaftlicher Arbeit.

Die Richtlinien sprechen in ihrer Formulierung von „hauswirtschaftlicher Arbeit" und „Beschäftigung im Haushalt"[12]). Der Inhalt beider Formulierungen ist ein verschiedener, was bei oberflächlicher Betrachtung leicht übersehen werden kann.

„Arbeit im Haushalt" bedeutet im Sinne der Richtlinien, daß die hauswirtschaftlichen Arbeiten im Einzelfall auch wirklich in einem Haushalt geleistet werden.

Unter „hauswirtschaftlicher Arbeit" ist in diesem Zusammenhang alle Arbeit zu verstehen, welche gemeinhin und meist in der Hauswirtschaft vorzukommen pflegt.

---

[9]) Vgl. § 1 Saarpfalz, § 1 Südwest.
[10]) Bode in „Der Deutsche Haushalt", Februar 1935.
[11]) Reichssteuerblatt 1934, S. 1489—1519.
[12]) § 1 Hessen, § 1 Ostpreußen, § 1 Pommern, § 1 Sachsen.

Beide Merkmale müssen zusammenkommen, um die Hausgehilfeneigenschaft zu begründen, wie noch darzustellen ist[13]). Sie bedürfen daher auch einer getrennten Untersuchung.

aa) Um das Merkmal der „Arbeit im Haushalt" zu erfassen, ist zuvor eine Darstellung des Haushaltsbegriffs im Sinne der Richtlinien notwendig.

Nach Schirmacher ist der Haushalt eine „als Einheit gedachte Verbindung von persönlichen, sachlichen und immateriellen Mitteln"[14]). Dieser Begriffsbestimmung kann nicht zugestimmt werden. Sie geht in Anlehnung an den Betriebsbegriff des Juden Jacobi von einer Auffassung aus, welche unserer Arbeitswertung nicht entspricht. Es ist mit dem Gedanken der sozialen Ehre und der nationalsozialistischen Arbeitsauffassung, die in der Arbeitskraft „die Entfaltung der Persönlichkeit und pflichtmäßige Betätigung ihrer Kräfte für die Gemeinschaft" erblickt[15]), unvereinbar, lebendige, arbeitende Volksgenossen in der Hauswirtschaft als „persönliche Mittel" zu kennzeichnen[16]). Zudem kann eine abstrakte Formulierung des Zwecks und der technischen Struktur des Haushalts zur Erfassung des Haushaltsbegriffs nicht genügen; erforderlich ist vielmehr die konkrete wesensmäßige Betrachtung des Haushalts im Gesamtaufbau unserer völkischen Arbeitsordnung.

Die Arbeit im Haushalt ist ein Teil des gesamten Arbeitslebens unseres Volkes. Gleich der Arbeit in den Betrieben oder in Verwaltungen dient auch die häusliche Arbeit der Erhaltung und Weiterbildung unserer Volksgemeinschaft. Die häusliche Arbeit schafft dem einzelnen Volksgenossen die Grundlage seiner Arbeitskraft, indem sie seine elementaren Lebensbedürfnisse, wie Schlafen, Essen und Trinken befriedigt. Darüber hinaus schafft sie dem arbeitenden Menschen die seelische und geistige Entspannung, Ruhe und Erholung, eine Stätte der Sammlung. Die häusliche Arbeit ist unbedingt notwendig zur Erhaltung und Stärkung der Arbeitskraft des einzelnen Volksgenossen und dient damit der Volksgemeinschaft. Die häusliche Arbeit ist nicht weniger als auch die betriebliche Arbeit ein Teil der völkischen Arbeitsordnung. Schafft die häusliche Arbeit auch nicht sichtbare Arbeitsprodukte, so hat sie doch einen durchaus realen wirtschaftlichen Zweck. Mit Recht sagt Brauweiler: „Es gibt von vornherein ein falsches Bild von der Wirtschaft, wenn man sie mit Produktion gleichsetzt. Zur Wirtschaft gehören nicht nur die Erwerbswirtschaften (Unternehmungen), sondern auch die Haushalte[17])".

---

[13]) Huthmann, Dissertation, S. 11.

[14]) Schirmacher, Arbeit in der Hauswirtschaft, S. 11.

[15]) Siebert, Die Begründung des Arbeitsverhältnisses, in DAR., 1937, S. 306.

[16]) Riedler, Politische Arbeitslehre, S. 49.

[17]) Brauweiler, Sozialverwaltung, S. 20.

Der Haushalt ist der Raum, in dem sich die häusliche Arbeit vollzieht. Ebenso wie die häusliche Arbeit einen Teil der gesamten völkischen Arbeit bildet, so stellt die Haushaltung eine Arbeitszelle innerhalb der Arbeitsordnung dar. Gleich Betrieben und Verwaltungen ist der Haushalt ein lebendiger Organismus mit eigenen Gesetzen, die „wahre Zelle des heutigen Wirtschaftslebens"[18]).

Haushalt und Betrieb sind beide gleichnotwendige Zellen völkischer Arbeitsleistung und damit Arbeitsgemeinschaften.

Industrielle und kaufmännische Betriebe dienen der Schaffung von Arbeitsprodukten, verbunden mit der nachhaltigen Erzielung von Erwerb. In den Betrieben werden „Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu einer Produktionsgemeinschaft zusammengeschlossen"[19]). „Die Betriebsgemeinschaft ist die häufigste und die arbeitsrechtlich am klarsten ausgeprägte und am eingehendsten geregelte Arbeitsgemeinschaft[20])."

Der Haushalt ist in erster Linie eine Konsumtionsgemeinschaft, indem er in zweckmäßiger Weise den Ver- und Gebrauch lebensnotwendiger Güter vollzieht. Darüber hinaus dient der Haushalt den völlig „unwirtschaftlichen" Zwecken der Erholung, Ruhe und Sammlung. „Der Haushalt ist kein Betrieb, aber ebenfalls eine Stätte der Arbeitsgemeinschaft[20])."

Die Gesamtheit der äußeren Einrichtungen des Haushalts, wie Möbel, Wohnung, Haus und Garten, bildet zwar ein notwendiges Attribut des Haushalts, erschöpft jedoch niemals seinen Begriffsinhalt. Burghart versteht z. B. unter häuslicher Arbeit Dienste, „die in einem zu Wohnzwecken bestimmten und dafür ausgestatteten Haus oder Hausteil (Wohnung) und zur Erhaltung des Hauses und seiner Ausrüstung und zur Aufrechterhaltung der Ordnung, insbesondere der Gebrauchsfähigkeit aller der Dinge, die den Aufenthalt und das Wohnen ermöglichen und zur Befriedigung der persönlichen Lebensbedürfnisse innerhalb des Hauses bestimmt sind, vorgenommen werden"[21]). Er stellt daher den Haushaltsbegriff unberechtigterweise auf die rein sachliche Seite ab. Zunächst jedoch ist der Haushalt eine Arbeitszelle, als solche aber eine Gemeinschaft lebendiger Menschen.

Aus dem Sinn des Haushalts als einer im wesentlichen auf zweckmäßige Konsumtion von Gütern gerichteten Arbeitsgemeinschaft, aus seiner Aufgabe als Grundlage des persönlichen Lebens ergibt sich, daß jeder Erwerbszweck, jedes auf Gewinn gerichtete Streben als

---

[18]) Gottl-Ottilienfeld, Läuterung des nationalökonomischen Denkens als deutsche Aufgabe, 1934, S. 38.

[19]) RGZ. 113/89.

[20]) Siebert, Arbeitsverhältnis und Betriebszugehörigkeit. In „Zehn Jahre Arbeitsgericht", S. 57.

[21]) Burghart in „ Deutsche Zeitschrift für Wohlfahrtspflege", 1937, Nr. 1, S. 17.

Hauptinhalt des Haushalts ausgeschlossen sein muß. Das Fehlen jeden Gewinnzwecks ist ein weiteres Unterscheidungsmerkmal gegenüber dem Betrieb, auf dessen Bedeutung noch einzugehen ist.

Den Kern des Haushalts bildet gemeinhin die Familie. Dennoch sind Haushalt und Familie scharf voneinander zu unterscheiden. Die Familie bildet die biologische Grundzelle des Volkes, der Haushalt hingegen ist eine soziale Grundzelle der völkischen Arbeitsordnung. Rassische Gleichheit ist auch für die Angehörigen eines Haushalts zu fordern. Juden und Deutsche können zusammen keinen Haushalt bilden, da die Juden kein Teil unseres Volkes sind, mithin auch nicht Glieder einer völkischen Arbeitszelle sein können. Blutsverwandtschaft, wie sie grundsätzlich in der Familie vorhanden ist, ist zwar für den Haushaltsbegriff nicht notwendig. Auch freundschaftliche und religiöse Bindungen vermögen rassisch gleiche oder verwandte Menschen zu einem Haushalt zusammenzuschließen. Mit dieser Auffassung stimmt zum Teil die Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes überein, die im Haushalt „eine nicht auf Erwerb gerichtete Lebensgemeinschaft" sieht, „wie sie sich am deutlichsten in der Familie verkörpert. Lebensgemeinschaft in diesem Sinn kann aber auch vorliegen bei einem durch religiöse Vorschrift zum gemeinsamen Leben verbundenen Personenkreis oder einer nur auf ethischer Grundlage beruhenden Arbeitsgemeinschaft"[22]).

Der Zusammenschluß mehrerer Personen zur Hausgemeinschaft ist kein notwendiges Element des Haushaltsbegriffs. Gewiß kann eine einzelne Person keine Gemeinschaft bilden. Jedoch wird eine Gemeinschaft sogleich durch die Aufnahme des Hausgehilfen gebildet. Mit Recht sagt Siebert: „Immer dann, wenn ein Volksgenosse seine volle Arbeitskraft, d. h. sich selbst, in den Dienst eines anderen Volksgenossen stellt, entsteht eine personenrechtliche Arbeitsgemeinschaft[23])." Daher bedarf der Haushaltsbegriff im Sinne der Richtlinien keiner Änderung. Zudem wäre auch kein sozialpolitisches Argument dafür zu finden, die Hausgehilfen in Einzelhaushaltungen, die 1933 8,3 % aller Haushaltungen darstellten, auszuschließen[24]).

Der Begriff des Haushalts erfordert weiterhin nicht, daß örtliche Gebundenheit vorliegt. Auch der sogenannte mitgeführte Haushalt hat als solcher im Sinne der Richtlinien zu gelten.

Streitig ist, ob auch Krankenhäuser, Klöster, Erholungsheime usw. Haushaltungen im Sinne des Hausgehilfenrechts unterhalten können (Anstaltshaushaltungen). Die praktische Bedeutung dieser

---

[22]) Fragen der Arbeitslosenversicherung in „Der Deutsche Haushalt", März 1937.

[23]) Siebert a. a. O., S. 57.

[24]) Statistisches Jahrbuch 1936, S. 32.

Frage erhellt aus der Tatsache, daß es im Jahre 1933 40 659 deutsche Anstaltshaushaltungen gab, welche naturgemäß meist recht viele Hausgehilfen beschäftigten[25]). Bezeichnend für die Entwicklung dieser Streitfrage ist die Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes. Das Gericht prüfte in seinen Entscheidungen, ob diese Anstaltshaushaltungen ein „anderes Erwerbsgeschäft" im Sinne des § 439 RVO. darstellen. Handelt es sich wirklich um ein Erwerbsgeschäft, so muß diese Beschäftigung maßgebend für die Krankenversicherungspflicht sein. Diese Rechtsprechung hat jedoch auch über die Sozialversicherung hinaus Bedeutung, da es auch für den Haushaltsbegriff im Sinne der Richtlinien wesentlich darauf ankommt, ob in dem Haushalt Erwerbszwecke verfolgt werden.

Ursprünglich hatte das Reichsversicherungsamt anerkannt, daß auch Anstaltshaushaltungen „Dienstboten" beschäftigen können, „sofern diese nur einer von der Herrschaft eingerichteten Hausgenossenschaft" angehören[26]). Damit nahm das Gericht an, daß es sich bei Anstaltshaushaltungen nicht unbedingt um ein „anderes Erwerbsgeschäft" im Sinne des § 439 RVO. handeln müsse. Es stellte in dieser Frage entscheidend auf das Begriffsmerkmal der häuslichen Lebensgemeinschaft, das Zuhause, die Familienähnlichkeit ab. Die weitere Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes suchte jedoch in anderer Weise, dem Hausgehilfenbegriff hinsichtlich der Anstaltshaushaltungen eine feste Abgrenzung zu geben.

Dieser neue zur Abgrenzung geeignete Gesichtspunkt war der Haushalt als „eine nicht auf Erwerb gerichtete Lebensgemeinschaft". Die Rechtsprechung legte künftig an die Anstaltshaushaltungen lediglich einen wirtschaftlichen Maßstab an, indem die kapitalistische, gewinnerzielende Struktur des Anstaltshaushalts den Ausschlag gab. Bereits 1915 hatte das Reichsversicherungsamt entschieden, daß Diakonissenanstalten, die Kranke aufnehmen, einen auf Erwerb gerichteten Betrieb darstellen und die dort Beschäftigten keine Hausgehilfen sein können[27]). Der Erlaß des RAM. vom 23. 2. 1925 über die Beitragsfreiheit der Beschäftigung von Hausgehilfen in der Erwerbslosenfürsorge[28]) machte sich die Auffassung des Reichsversicherungsamtes zu eigen, die dann durch eine Entscheidung des gleichen Gerichtes vom 2. 3. 1926 bestätigt wurde: „. . . . wenn auch der Hauptzweck des Heimes (Wöchnerinnenheim) nicht auf Erwerb gerichtet ist, so erzielt doch der Verein aus der entgeltlichen Aufnahme von Wöchnerinnen zur Pflege erhebliche Einnahmen . . . ."[29]). Das Gericht nahm infolgedessen unter Ablehnung der Haushaltseigen-

[25]) Statistisches Jahrbuch 1936, S. 34.
[26]) EuM. des RVA., Bd. 5, S. 37 (1915).
[27]) EuM. des RVA., Bd. 6, S. 175.
[28]) RABl. 1925, Amtl. Teil, S. 128.
[29]) EuM. des RVA., Bd. 19, S. 51 (1926).

schaft einen Gewerbebetrieb an, obgleich nach der Lebensanschauung, wie aus der Entscheidung hervorgeht, sehr wohl ein Haushalt vorliegen konnte.

In einem Bescheid vom 1. 6. 1933 lehnt der RAM. strikt die Hausgehilfeneigenschaft der in Krankenpflegeanstalten beschäftigten Personen ab, ungeachtet, ob es sich um gemeinnützige oder gewerblich betriebene Anstalten handelt[30]). Eine erhebliche Einschränkung macht der Bescheid des RAM. vom 15. 7. 1933, indem er unter Bezugnahme auf den Erlaß vom 23. 2. 25, wie bereits oben erwähnt, die „durch religiöse Vorschrift zu gemeinsamem Leben verbundenen Personengemeinschaften" als Haushaltungen anerkennt. Er stellt in diesem Erlaß entscheidend darauf ab, „ob den Hausmädchen, die in solchen (caritativen) Anstalten beschäftigt werden, dort ein wirkliches Zuhause, wie sonst im Familienhaushalt, geboten wird"[31]).

Gegenüber dem bisher vertretenen Gewinnmerkmal hebt hier nun plötzlich der RAM. den ehemaligen, zurückgestellten Begriff der häuslichen Lebensgemeinschaft wieder hervor und kehrt damit zur alten Rechtsprechung des Reichsversicherungsamtes zurück.

Demgegenüber betont das Reichsversicherungsamt in ausdrücklich hervorgehobenem Gegensatz zum RAM. in einer neuen Entscheidung wiederum das Unterscheidungsmerkmal der Gewinnerzielung: „Diese notwendige Scheidung (zwischen Gewerbebetrieben und Haushaltungen) bedingt also die Zuordnung der überwiegend in einem Erwerbsunternehmen beschäftigten Personen zu den Gewerbegehilfen"; bei dieser Entscheidung ist zu beachten, daß die Hausgehilfen im vorliegenden Falle ein „wirkliches Zuhause" im Sinne des Erlasses des RAM. besaßen[32]). In gleicher Weise ergingen ähnliche Entscheidungen[33]).

Im Zusammenhang mit dem aufgelockerten, unten zu besprechenden Begriff der häuslichen Gemeinschaft ist schon jetzt festzustellen, daß der Ansicht des Reichsversicherungsamtes der Vorzug zu geben ist; denn die unbedingt erforderliche Abgrenzung des Hausgehilfenbegriffs kann nicht mehr durch die „häusliche Gemeinschaft" getroffen werden, da dieser Begriff weitgehend seinen Inhalt verloren hat, wie noch zu zeigen sein wird.

Insbesondere aber ist auch im Sinne der Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit das Gewinnmerkmal zur Abgrenzung des Haushaltsbegriffs geeignet. Wie bereits oben erwähnt wurde, muß die Haushaltseigenschaft abgelehnt werden, wenn Erwerbszwecke

---

[30]) EuM. des RVA., Bd. 34, S. 333 (1933).
[31]) EuM. des RVA., Bd. 34, S. 463 (1933).
[32]) EuM. des RVA., Bd. 39, S. 5 (1936).
[33]) Fragen der ArbeitslosenV. a. a. O.

verfolgt werden, da dies dem Sinn des Haushalts völlig widerspricht. Darüber hinaus findet diese Ansicht auch in folgenden Tatsachen ihre Bestätigung:

(1) Die Richtlinien für Bayern bestimmen in § 1: „Der sachliche Geltungsbereich umfaßt alle Privathaushalte." Die Überschrift der hessischen Richtlinien lautet: „Richtlinien für die Regelung der Arbeitsverhältnisse der in Privathaushaltungen als Hausgehilfen und Hausangestellte beschäftigten Volksgenossen." Damit geben einzelne Reichstreuhänder der Arbeit klar zu erkennen, daß erwerbsmäßig betriebene Anstaltshaushaltungen nicht unter die Richtlinien fallen sollen; denn die Betonung des privaten Charakters des Haushalts schließt zumindest jeden Erwerbszweck aus, wenn man nicht gar in diesen Regelungen den Ausschluß überhaupt jeder Anstaltshaushaltung sehen will.

(2) Auch folgende sozialpolitische Gesichtspunkte sprechen für die hier dargelegte Ansicht: Anstalten, Krankenhäuser, Erholungsheime usw. bringen sehr viel hauswirtschaftliche Arbeit mit sich. Die arbeitstechnische Struktur dieser Haushaltungen entspricht daher vielmehr einem Betrieb als einem privaten Haushalt. Damit ist auch die sozialpolitische Problematik in den Anstaltshaushaltungen eine vom Privathaushalt durchaus verschiedene. Man denke nur an die Regelung der Arbeitszeit. In Anstaltshaushaltungen ist recht gut eine achtstündige Arbeitszeit möglich, da den Hausgehilfen genügend gleichartige Arbeit, wie Spülen, Putzen usw. für einen derartigen Zeitraum zur Verfügung steht. Die Regelung der Richtlinien, welche einen Arbeitszeitraum von 15 Stunden einschließlich Pausen und Arbeitsbereitschaft vorsieht, wäre hier völlig verfehlt.

(3) Für unsere Ansicht spricht auch die Tatsache, daß die Reichstreuhänder der Arbeit die Hausgehilfen in Anstaltshaushaltungen zum großen Teil dem Geltungsbereich anderer Regelungen, insbesondere von Tarifordnungen unterstellt haben. Als Beispiele seien hier genannt: „Tarifordnung für die dem deutschen Caritasverband angeschlossenen Anstalten der Gesundheitsfürsorge"[34]). In § 5 dieser Regelung wird ausdrücklich auch die Anwendung der Tarifordnung auf bestimmte, „hauswirtschaftlich tätige, nicht zum Pflegepersonal gehörende Personen" ausgedehnt. Die „Richtlinien für die privaten Krankenhäuser in Hamburg", wie auch die „Richtlinien für die Privatkrankenanstalten in Berlin" beziehen in § 1 ausdrücklich auch Küchen- und Hausmädchen in ihren Geltungsbereich ein[35]).

Sowohl der Haushaltsbegriff im Sinne der Richtlinien wie auch diese vorstehenden Gesichtspunkte rechtfertigen, die Hausgehilfen in großen, auf Gewinnerzielung gerichteten Anstaltshaushaltungen aus

---

[34]) RABl. 1936, S. 521.

[35]) RABl. 1934, S. 363. RABl. 1935, S. 1004.

dem persönlichen Geltungsbereich des hier behandelten Hausgehilfenrechts auszuscheiden.

Die Arbeit des Hausgehilfen muß für den Haushalt geleistet werden. Die Tatsache, daß die Arbeit als solche hauswirtschaftlichen Charakter in dem noch darzulegenden Sinne trägt, genügt noch nicht, um die Hausgehilfeneigenschaft des Beschäftigten zu begründen. Hinzukommen muß noch, daß sie hier im konkreten Falle für einen Haushalt geleistet wird. Spülen, Putzen, also zweifellos hauswirtschaftliche Arbeiten- begründen keine Hausgehilfeneigenschaft, wenn sie für eine Gast- oder Schankwirtschaft geleistet werden.

bb) Was unter hauswirtschaftlicher Arbeit im einzelnen zu verstehen ist, wird in den Richtlinien nicht näher ausgeführt. Lediglich die Richtlinien für Bayern schließen Hausgehilfen aus, die „überwiegend landwirtschaftliche Arbeiten verrichten".

(1) Abzugrenzen ist die hauswirtschaftliche Arbeit von der:

I. Landwirtschaftlichen Arbeit in der Urproduktion der Landwirtschaft,

II. Heimarbeit, der gewerblichen Arbeit im eigenen Heim für einen Dritten,

III. gewerblichen Arbeit, die sich im Rahmen eines auf fortdauernde Gewinnerzielung gerichteten Betriebes abspielt,

IV. Erziehungs- und Lehrtätigkeit.

Die gelegentliche hauswirtschaftliche Arbeit für den Haushalt genügt nicht zur Erfüllung des Hausgehilfenbegriffs, wenn sie von einem sonst in dem Gewerbebetrieb oder in der Landwirtschaft des Haushaltsvorstandes Beschäftigten geleistet wird. Zweifelsfälle, in denen ein Beschäftigter sowohl für den Haushalt wie auch für einen gewerblichen oder landwirtschaftlichen Betrieb tätig ist, müssen unter Berücksichtigung aller tatsächlichen und konkreten Umstände nach dem überwiegenden Charakter der Arbeit entschieden werden, wobei zu berücksichtigen ist, daß ein Haushalt recht wohl gärtnerische und landwirtschaftliche Anlagen mitumfassen kann, wenn sie nur der engen Lebensgemeinschaft des Haushalts und dem persönlichen Gebrauch dienen[36]).

(2) Positiv beschreibend ist unter hauswirtschaftlicher Arbeit etwa zu verstehen: „Reinmachen, Kochen, Waschen, Putzen, Servieren, Nähen, Ausbessern, Pflege und Beaufsichtigung von Kindern usw."[37]). Es werden aber zweifellos landschaftliche Verschiedenheiten bestehen und berücksichtigt werden müssen.

---

[36]) Schirmacher a. a. O., S. 14. Müller, Dissertation, S. 20.

[37]) Gaebel in Soziale Praxis, 1919/20, Nr. 50.

Verschiedene Richtlinien sprechen auch von „persönlichen Diensten"[38]). Ein wesentlicher Unterschied zwischen hauswirtschaftlicher Arbeit und persönlichen Diensten besteht jedoch nicht. Der Haushalt umfaßt neben der Sachbedienung ((Reinemachen, Putzen) der Lebensanschauung entsprechend auch persönliche Bedienung (Frisieren, Ankleiden, Pflege von Kindern). Eine begriffliche Trennung zwischen beiden Arten häuslicher Arbeit ist nicht möglich. Überdies ist zu beachten, daß zum Haushalt auch und sogar in erster Linie die Haushaltsangehörigen selbst gehören. Auch Schirmacher faßt bei seiner Untersuchung der Hauswirtschaft unter häuslichen Arbeiten sachliche und persönliche Dienste zusammen[39]). Die hier vertretene Auffassung gibt auch den Standpunkt des Schrifttums wieder[40]).

(3) Nach der Seite der Arbeitsteilung können die hauswirtschaftlichen Arbeiten gegliedert werden in:

a) Unselbständige Arbeiten, welche naturgemäß meist ausführende Tätigkeit darstellen.

b) Selbständige Arbeit, die insbesondere meist mit leitender Tätigkeit identisch ist.

Diese Unterscheidung, die keinerlei ideelle Minder- oder Höherbewertung, sondern nur eine arbeitstechnische Einteilung darstellt, ist insbesondere wesentlich für die noch zu besprechende Gruppierung der hauswirtschaftlich Beschäftigten in Hausangestellte und Hausgehilfen.

cc) Für die Eigenschaft des Hausgehilfen ist weiterhin erforderlich, daß der Beschäftigte „für den gleichen Haushalt" tätig ist[41]) und ganztätige, mindestens aber vier- bis fünfstündige Arbeit leistet[42]). Nur tageweise beschäftigte Personen sind von dem Geltungsbereich der Richtlinien ausgeschlossen. Stundenmädchen und Aufwartefrauen scheiden damit aus dem Kreise der Hausgehilfen aus. Liegen diese beiden obengenannten Voraussetzungen nicht vor, so haben wir es mit Personen zu tun, die der E. I in § 32 unglücklich „Haushaltsarbeiter" nannte.

4. Entgeltliche Arbeit.

Grundsätzlich fordern die Richtlinien, daß die Arbeit des Hausgehilfen entgeltlich sein muß[43]). Damit grenzen sich die Hausgehilfen ab gegen die Hauslehrlinge, Hausvolontäre und die im „Hauswirtschaftlichen Jahr" tätigen Personen.

---

[38]) § 1 Hessen, § 1 Pommern, § 1 Sachsen; Schelp in DAR., 1937, S. 320, zählt sogar Hausstenotypistinnen und Privatchauffeure zu den Hausgehilfen.

[39]) Schirmacher, Arbeit in der Hauswirtschaft, S. 11.

[40]) Hueck, Lehrbuch, S. 62.

[41]) § 2 Westfalen, § 1 Nordmark, § 1 Bayern.

[42]) § 2 Westfalen, § 1 Niedersachsen, 1 Pommern, § 1 Bayern, § 1 Hessen.

[43]) § 1 Sachsen, § 1 Hessen, § 1 Pommern.

aa) Hauslehrlinge sind Personen, die in einem, von den zuständigen Organisationen (Deutsches Frauenwerk, RFG.-Hausgehilfen, NS.-Lehrerbund) ausgesuchten und ständig überwachten Haushalt (Lehrhaushalt) eine zweijährige Lehrzeit zum Zwecke ihrer hauswirtschaftlichen Ausbildung durchmachen, um sich dann einer Hausgehilfenprüfung zu unterziehen. Der Hauslehrling erhält keinen eigentlichen Arbeitslohn. Das im allgemeinen sehr geringe Taschengeld ist nicht als Entgelt im Sinne der Richtlinien anzusehen. Im Mittelpunkt des hauswirtschaftlichen Lehrverhältnisses steht die Ausbildung, nicht die Arbeitsleistung, wie beim Arbeitsverhältnis der Hausgehilfen. Auch die üblicherweise gewährte Kost und Unterkunft können nicht als Entgelt angesehen werden. Die Hauslehrlinge fallen nur dann in den Geltungsbereich der Richtlinien, wenn ihre Anwendung ausdrücklich auch für sie vorgeschrieben ist[44]).

bb) Durch das Erfordernis des Entgelts werden die Hausgehilfinnen von den Hausvolontärinnen, den sogenannten Haustöchtern unterschieden. Letztere sind solche Personen, die, ohne als Lehrlinge angenommen zu sein, zum Zwecke der Ausbildung in einem fremden Haushalt tätig sind[45]). Die Ausbildung liegt mehr in ihren eigenen Händen als beim Haushaltsleiter. Daher haben sie keine geregelte Ausbildung wie die Hauslehrlinge, genießen andererseits eine selbständigere Stellung. Auch sie beziehen nur ein geringes Taschengeld, das nicht als Lohn anzusehen ist. Das Oberversicherungsamt Hildesheim formuliert in einem Urteil vom 28. 6. 1933 (B 2a 17/35), wie folgt: „Als Haustöchter gelten weibliche Personen, die sich nicht in einem wirtschaftlichen oder persönlichen Abhängigkeitsverhältnis zum Haushaltungsvorstand befinden, nicht aus Erwerbsgründen tätig sind, Familienanschluß haben und auf gleicher gesellschaftlicher Stufe stehen wie diejenigen, in deren Kreis sie aufgenommen werden"[46]).

Die Vorschrift des § 24 der Lohnsteuerdurchführungsverordnung vom 29. 11. 1934, die auch die Haustöchter in den Kreis der Hausgehilfen einbezieht, kann nicht entscheidend auf die Begriffsbildung einwirken, da sie spezifisch steuerliche Gesichtspunkte verfolgt[47]).

cc) Die Hausgehilfen unterscheiden sich weiterhin von den im „Hauswirtschaftlichen Jahr" befindlichen Personen. Das Hauswirtschaftliche Jahr war als Notmaßnahme gedacht für die Schulentlassenen und sollte als vorläufige Einrichtung ein hauswirtschaftliches Anlernverhältnis darstellen. Ein Entgelt im arbeitsrechtlichen Sinne

---

[44]) z. B. § 1 Sachsen: „gegen Entgelt oder zum Zwecke der Berufsausbildung".

[45]) Kallee-Gros, Taschenbuch des Arbeitsrechts, 1928, S. 71. Schirmacher a. a. O., S. 16.

[46]) Zitiert bei Herzog, Rechte und Pflichten in der Hausarbeit, S. 25.

[47]) Reichssteuerblatt 1934, S. 1489—1519.

braucht in keiner Weise gewährt zu werden[48]). Das Hauswirtschaftliche Jahr ist ebenfalls nur dann in den Geltungsbereich der Richtlinien einzubeziehen, wenn der Reichstreuhänder der Arbeit dies ausdrücklich zu erkennen gegeben hat[49]).

5. Wohn- und Kostgemeinschaft.

Die Aufnahme in die Wohngemeinschaft und die Beköstigung im Haushalt sind kein wesentliches Element des Hausgehilfenbegriffs. In dieser Frage läßt sich ein weitgehender Wandel der Auffassung feststellen.

Sowohl der RefE. wie auch die E. II und III forderten grundsätzlich die Aufnahme des Hausgehilfen in die häusliche Gemeinschaft. Erfolgte diese Aufnahme aus irgendeinem Grunde nicht, so fand das Gesetz nur Anwendung, wenn der Hausgehilfe „hauptsächlich nur bei demselben Arbeitgeber" beschäftigt war und seine Arbeitskraft durch dieses Arbeitsverhältnis überwiegend in Anspruch genommen wurde. Diese letztgenannten Ausnahmen bahnten eine Entwicklung an, welche in gerader Linie zur Auflockerung und endlichen Auflösung des Begriffsmerkmals der „häuslichen Gemeinschaft" für den Hausgehilfen führte.

Die herrschende Auffassung der Rechtslehre war gegenüber dieser Entwicklung zunächst weiter der Ansicht, daß zum Begriff des Hausgehilfen notwendig auch die Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft gehöre, der Anschluß an die Wohn- und Kostgemeinschaft gegeben sein müsse[50]). Allmählich jedoch berücksichtigten auch einzelne Vertreter des Schrifttums, daß die durch Raummangel hervorgerufenen Wohnverhältnisse häufig eine Aufnahme in die Wohngemeinschaft unmöglich machten. Es wäre wenig lebensnah gewesen, ohne zwingenden Grund nur aus begrifflichen Erwägungen heraus einen großen Hundertsatz von Hausgehilfen des zu erwartenden gesetzlichen Schutzes zu entkleiden. Die große praktische Bedeutung dieser Frage erkennt man an den statistischen Ergebnissen des Jahres 1933; von den 1 218 000 Hausgehilfen des Zähljahres lebten nur 847 143 im Haushalt des Dienstherrn, 370 976 Hausgehilfen hatten ihre Wohnung außerhalb des Haushalts[51]).

Das Zugeständnis der Rechtslehre bezog sich zunächst nur auf Ausnahmefälle.

---

[48]) Richtlinien für das Hauswirtschaftliche Jahr, zitiert bei Herzog a. a. O., S. 37.

[49]) § 1 Sachsen, § 1 Pommern, § 1 Bayern, § 1 Hessen, § 1 Ostpreußen.

[50]) Rausnitz a. a. O., S. 3. Hueck, Lehrbuch, S. 61. Dersch, Lehrbuch, S. 34, Nipperdey, Handwörterbuch der Rechtswissenschaften a. a. O. Aubele a. a. O., S. 14.

[51]) Statistisches Jahrbuch, S. 25.

Aubele erkannte an, daß ein Hausgehilfe auch außerhalb des Haushalts essen und schlafen kann, wenn nur Schlafen und Essen „von Arbeitsvertrag mit umfaßt werde"[52]). Er verlangt mit dieser Formulierung, daß Kost und Unterkunft des Hausgehilfen bei der Lohnfrage mit berücksichtigt werde und eine besondere Vergütung in Geld gezahlt werde.

Nipperdey faßt seine Ansicht kurz dahin zusammen, daß das „Charakteristicum der Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft das Fehlen eines eigenen selbständigen Hausstandes" sei[53]).

Auch die Rechtsprechung lockerte das Begriffsmerkmal der „häuslichen Gemeinschaft" weitgehend auf, wobei sie der tatsächlichen sozialen Entwicklung in lebensnaher Weise Rechnung trug. So nahm das Reichsversicherungsamt die Hausgehilfeneigenschaft auch in Ermangelung der Wohngemeinschaft dann an, wenn „die häusliche Gemeinschaft auf eine andere, den Lebensanschauungen entsprechende Weise hergestellt ist"[54]). Im einzelnen liegt nach der Ansicht dieses Gerichts eine Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft insbesondere dann vor, wenn dem Hausgehilfen „dauernder Aufenthalt in der Wohnung", „allgemeiner Zutritt zu allen Räumen", „Beköstigung im Haushalt" gestattet wird[55]). Diese Formulierungen hat sich auch der Präsident der Reichsanstalt für Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung zu eigen gemacht[56]).

Bis zur konsequenten Auflösung des Begriffsmerkmals der Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft führt die grundsätzliche Entscheidung des Reichsversicherungsamtes vom 10. 10. 1934[57]). In der Entscheidung wird ausgeführt, daß der Begriff des Hausgehilfen — im ausdrücklichen Gegensatz zur Formulierung des Präsidenten der Reichsanstalt — „nicht unter allen Umständen voraussetze, daß die Gehilfin die volle Beköstigung vom Haushaltsvorstand erhält; ein wesentliches Merkmal ist auch hier, daß die Gehilfin ihre hauptsächliche Arbeitskraft in den Dienst eines und desselben Haushaltungsvorstandes stellt, d. h. . . . . daß sie für keinen anderen Arbeitgeber tätig ist". Nach dieser Ansicht genügt zur Erfüllung des Begriffsmerkmals der „häuslichen Gemeinschaft", daß der Hausgehilfe sich „tagsüber bei einem Arbeitgeber aufhält, arbeitet und Zutritt zu allen Räumen hat"[58]).

---

[52]) Aubele a. a. O.
[53]) Nipperdey, Handwörterbuch a. a. O.
[54]) Nach Schirmacher a. a. O., S. 15.
[55]) EuM. des RVA., Bd. 4, S. 47/48.
[56]) RABl. 1933. I. 149.
[57]) EuM. des RVA., Bd. 36, S. 489.
[58]) EuM. des RVA., Bd. 36, S. 489.

Damit wird das Essentiale des früher vertretenen Hausgehilfenbegriffs, die Aufnahme in die Wohn- und Kostgemeinschaft, aufgegeben. Die weiterhin geforderten Merkmale der „Arbeit tagsüber bei einem Arbeitgeber" sind nun vollkommen mit den in den Richtlinien aufgestellten Erfordernissen identisch.

Bewußt verzichten die Richtlinien in der rechten Würdigung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse, die zur Auflösung des Begriffs der „häuslichen Gemeinschaft" geführt haben, auf den äußeren Anschluß an die Wohn- und Kostgemeinschaft des Haushalts. Ein ausdrücklicher Hinweis der Reichstreuhänder der Arbeit auf diesen Verzicht findet sich in allen Richtlinien[59]).

Die „Hausgemeinschaft" im Sinne der Richtlinien (vgl. Wortlaut d. Richtl.) hat nichts mit der hier behandelten häuslichen Gemeinschaft zu tun. Dennoch ist schon jetzt darauf hinzuweisen, daß die Gemeinsamkeit von Kost und Wohnung die Hausgemeinschaft zu vertiefen besonders geeignet ist.

Aus vorstehender Darstellung ergibt sich, daß jemand dann nicht als Hausgehilfe anzusehen ist, wenn er zwar im Haushalt wohnt und für den Haushalt einige Stunden am Tage tätig ist, um den Mietzins in natura, in der Arbeit für den Haushalt abzuleisten. Andererseits ist Hausgehilfeneigenschaft anzunehmen, wenn jemand den Tag über im Haushalt arbeitet, zu den Mahlzeiten und nachts jedoch zu den Eltern oder zum eigenen Haushalt heimkehrt[60]).

Auch wenn der Hausgehilfe einen eigenen Haushalt besitzt, so kann recht wohl Hausgehilfeneigenschaft bestehen, wenn die anderen genannten Voraussetzungen gegeben sind[61]). Daß dies tatsächlich häufig der Fall ist, zeigt die Zahl von 69 000 Hausgehilfen mit eigenem Haushalt bei insgesamt 1 218 000 Hausgehilfen, also über 5 %[62]).

b) Arten der in der Hauswirtschaft beschäftigten Personen.

Der landläufige Sprachgebrauch wirft meist die Begriffe des Hausgehilfen und Hausangestellten zusammen. Auch Vertreter des Schrifttums gebrauchen beide Begriffe wahllos nebeneinander[63]).

Eine große Anzahl von Richtlinien spricht ausdrücklich von „Hausgehilfen und Hausangestellten"[64]). Es kann nicht angenommen werden, daß diese Wortwahl, die in allen Bestimmungen der Richtlinien konsequent durchgeführt wird, nur dem landläufigen Sprach-

---

[59]) § 1 Sachsen, § 1 Hessen, § 1 Pommern, § 1 Bayern, § 1 Ostpreußen, u. a.

[60])Schelle in „Die Ortskrankenkasse", 1935, S. 907.

[61]) Anderer Ansicht Nipperdey, Handwörterbuch a. a. O.

[62]) Bode in Deutscher Haushalt, Februar 1935.

[63]) Z. B. Rausnitz a. a. O., S. 3.

[64]) Richtlinien für Sachsen, Pommern, Hessen, Bayern, Ostpreußen.

gebrauch entgegenkommen will und keine rechtliche Bedeutung hat. Vielmehr handelt es sich hier um die Einführung der Begriffe des „Arbeiters" und des „Angestellten" in das häusliche Arbeitsrecht, wie es im Steuerrecht und Sozialversicherungsrecht für Hausgehilfen bereits durchgeführt worden ist[65]).

Wie bereits oben erwähnt wurde, zerfallen die hauswirtschaftlichen Arbeiten in selbständige einerseits und unselbständige andererseits. Zu den ersteren gehört insbesondere die Tätigkeit der Hausdamen, Gesellschafterinnen, Haushaltsleiterinnen. Zu den letzteren zählt die Beschäftigung der Stubenmädchen, Kindermädchen, Köchinnen, Diener, Zofen. Dieser Einteilung entspricht die in Rechtslehre und Rechtsprechung aufgestellte Bestimmung des Angestelltenbegriffs[66]). In Zweifelsfällen gibt der Berufskatalog des RAM. vom 8. 3. 1924 in Abschnitt A XIX einen Inhaltspunkt, ebenso § 1 AVG. So spricht der Berufskatalog des RAM. den Personen die Angestellteneigenschaft zu, die „nicht lediglich vorübergehend mit der Leitung oder Beaufsichtigung eines Betriebes beschäftigt oder sonst in einer für die Zwecke des Betriebes wesentlichen, nicht überwiegend körperlichen Arbeit unter eigener Verantwortung tätig sind". Daher ist Müller nicht zuzustimmen, welcher annimmt, daß Haushaltsleiter „zwar regelmäßig Angestellte" sind, jedoch auch „lediglich Arbeiter sein können"[67]). Dieser Ansicht kann die Entscheidung des Reichsfinanzhofs vom 15. 5. 1933 entgegengehalten werden, welche ausführt: „Eine Pfarrhaushälterin ist keine Hausgehilfin, da ihr in einem katholischen Pfarrhaushalt in der Regel auch die Leitung obliegt. Hat die Haushälterin aber die Leitung, so kann sie grundsätzlich nicht als Hausgehilfin angesehen werden"[68]). Gerade die leitende Tätigkeit ist ein ausschlaggebendes Merkmal des Angestelltenbegriffs, so daß wirkliche Haushaltsleiter stets als Hausangestellte in dem hier gekennzeichneten arbeitsrechtlichen Sinn angesehen werden müssen.

Die früheren Gesetzentwürfe E. II, E. III und der RefE. schlossen im Gegensatz zum E. I die Hausangestellten in ihren Geltungsbereich ein. Allerdings wurden Lehrer, Erzieher und Krankenpfleger ausgenommen, ebenso unter Umständen durch ausdrückliche Bestimmung des RAM. die „überwiegend mit Gesundheitspflege beschäftigten Personen".

Die Richtlinien treffen keine einheitliche Regelung. Eine große Anzahl von Richtlinien schließen die Hausangestellten von ihrem Geltungsbereich durch Nichtanführung aus[69]). Andere wiederum

---

[65]) Vgl. Zeitschrift „Steuer und Wirtschaft", Teil II, 1935, S. 1269/70.
[66]) Hueck, Lehrbuch, S. 66. Dersch, Lehrbuch, S. 27.
[67]) Müller, Dissertation, S. 19.
[68]) Reichsfinanzhof in „Deutsche Steuerzeitung", 1935, S. 102.
[69]) § 1 Südwest, § 1 Saarpfalz, § 1 Rheinland, § 1 Nordmark, § 2 Brandenburg, § 2 Mitteldeutschland, § 1 Niedersachsen, § 2 Westfalen, § 1 Schlesien.

sprechen ausdrücklich von Hausgehilfen und Hausangestellten[70]). Bei letzteren handelt es sich um alle die Richtlinien, welche eine fast völlig übereinstimmende Neufassung erlebt haben, so daß angenommen werden kann, daß ihre Regelung zukünftig allgemein wird.

Daß sich die Richtlinien der rechtlichen Unterscheidung zwischen Hausgehilfen und Hausangestellten bewußt sind, ergibt sich aus der Regelung im einzelnen. Als Beispiel seien die bayerischen Richtlinien herangezogen. Die Überschrift dieser Richtlinien spricht von Hausgehilfen und Hausangestellten. Die Vorschriften der §§ 3, 4, 5, welche Arbeitszeit und Freizeit behandeln, lassen auffälligerweise die Hausangestellten weg. Diese Regelung erklärt sich daraus, daß die Festsetzung der Arbeitszeit und Freizeit für das Arbeitsverhältnis einer Haushälterin beispielsweise lebensfremd wäre; denn diese Hausangestellte nimmt als Leiterin des Haushalts die Zeiteinteilung nach eigenem Gutdünken vor.

Überdies sprechen die Richtlinien nie vom Lohn allein, sondern meist vom Entgelt. Sie fassen damit den Lohn der Hausgehilfin und das Gehalt der Hausangestellten zusammen, worauf auch Schelp ausdrücklich hinweist[71]). Diese Formulierung ergibt damit zu erkennen, daß ein Unterschied zwischen Hausgehilfen und Hausangestellten von den Richtlinien gemacht wird[72]).

Die Unterscheidung zwischen Arbeiter und Angestellten stammt zweifellos aus einer Arbeitsauffassung, die mit der nationalsozialistischen Arbeitsethik unvereinbar ist. Sie setzt die verschiedene ideelle Wertung der Kopf- und Handarbeit voraus, wobei die Handarbeit als minderwertig angesehen wurde. Für die neue Sozialordnung ist jedoch jede Arbeit gleich wertvoll und ehrenhaft, sofern sie ihre Aufgabe in der Volksgemeinschaft erfüllt. Daher ist eine Unterscheidung zwischen Hausangestellten und Hausgehilfen abzulehnen, sofern sie lediglich von diesen überkommenen Wertvorstellungen ausgeht. Die Unterscheidung ist nur dann gerechtfertigt, „wenn durch die Verschiedenheit der Aufgabenstellung"[73]) eine Sonderregelung für einzelne Gruppen von Beschäftigten notwendig wird. Nur in diesem Sinne dürfen auch die Richtlinien aufgefaßt werden.

c) Begriff des Haushaltsvorstandes und des Haushaltsleiters.

Bei den Begriffen des Haushaltsvorstandes und des Haushaltsleiters handelt es sich um Formulierungen, welche von den Richtlinien selbst aufgestellt worden sind[75]).

---

[70]) § 1 Pommern, § 1 Hessen, § 1 Ostpreußen, § 1 Sachsen, § 1 Bayern.
[71]) Schelp a. a. O., S. 321.
[72]) Vgl. auch Huthmann, Dissertation, S. 11.
[73]) Riedler, Politische Arbeitslehre, S. 85/86.
[75]) Z. B. § 2 Nordmark, § 2 Mitteldeutschland, § 3 Brandenburg.

Unter Haushaltungsvorstand ist derjenige zu verstehen, der in Haushaltungsangelegenheiten die letzte Entscheidung trifft und für die Verbindlichkeiten des Haushalts haftet. In der auf der Familie aufgebauten Haushaltung ist dies regelmäßig der Ehemann (§ 1354 BGB.).

Unter dem Haushaltsleiter ist der tatsächliche Leiter des Haushalts zu verstehen[76]), der seinerseits selbst ein Hausangestellter sein kann, meist jedoch mit der Hausfrau als Ehefrau identisch sein wird. Haushaltsleiter können auch Organe juristischer Personen sein, wenn man nach obiger Darstellung noch bei Anstalten usw. Haushaltungen in diesem Sinne anerkennt. Dem Hausgehilfen gegenüber gilt der Haushaltsleiter als Vertreter der Haushaltsvorstandes. Hinsichtlich der Ehefrau ist § 1357 BGB. zu beachten. Die Begriffe des Haushaltungsvorstandes und des Haushaltsleiters sind in etwa mit dem „Unternehmer" und dem „Betriebsführer" im Sinne des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit vergleichbar.

II. Natur und Inhalt des häuslichen Arbeitsverhältnisses.

a) Die Grundstruktur des häuslichen Arbeitsverhältnisses.

Wesentlich für das Verständnis der Richtlinien ist eine Betrachtung des Arbeitsverhältnisses in der neuen Sozialordnung, insbesondere aber der spezifischen Eigenarten der häuslichen Arbeit. Zuvor ist allerdings ein kurzer Überblick über die Arbeitsauffassung der alten Sozialordnung notwendig.

1. Die Ordnung, die sich im Laufe des Mittelalters und der Neuzeit bis etwa in die Anfänge des 19. Jahrhunderts herausbildete, bettete das häusliche Arbeitsverhältnis in die patriarchalischen Beziehungen der „Herrschaft" zum „Gesinde". Neben diese ausgesprochen familienrechtlichen Bindungen traten später die polizeilichen Zwangsnormen des Obrigkeitsstaates. Die Ausformung fand das Recht der häuslichen Arbeit in den sogenannten Gesindeordnungen.

Unter dem Einfluß römisch-rechtlicher Vorstellungen setzte sich allmählich die Auffassung vom Arbeitsverhältnis als einem Austauschvertrag durch; denn die Dienstmiete, die den Platz der deutschrechtlichen Treudienstbindungen einnahm, stellte einen schuldrechtlichen Vertrag dar, der den Arbeitnehmer zur Hingabe seiner Arbeitskraft, den Arbeitgeber zur Zahlung des Entgelts verpflichtete.

Die Arbeitskraft war nach dieser Anschauung eine Ware, welche auf dem Arbeitsmarkt nach dem Gesetz von Angebot und Nachfrage verkauft wurde.

---

[76]) Vgl. § 2 E. II.

Diese juristische Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses wurde für die gesamte Rechtslehre bis 1933 maßgebend. Sie „paßte ausgezeichnet in das wirtschaftliche System des Wirtschaftsliberalismus. Hier standen sich Arbeiter und Unternehmer als „gleichberechtigte" Vertragschließende gegenüber"[77]). Auch das Rechtsdenken des BGB. geht grundsätzlich trotz einzelner personenrechtlicher Bestimmungen von dem Warencharakter der Arbeit aus.

Wenn auch das häusliche Arbeitsverhältnis wegen seines konservativen Charakters lange seine personenrechtliche Struktur beibehalten konnte, so gingen doch die soziale Entwicklung des 19. Jahrhunderts, Liberalismus und Klassenkampf und damit auch die Wertung der menschlichen Arbeit als Ware, nicht einflußlos an der großen Zahl der in der Hauswirtschaft Beschäftigten vorüber. „In den Beziehungen zum häuslichen Beschäftigten hatte dies ein Erkalten der alten familienhaften Bande der Fürsorge und Treue zur Folge . . . Der Geist des freien Arbeitsvertrages als einer reinen Leistungs- und Gegenleistungsvereinbarung hielt seinen Einzug in das häusliche Arbeitsverhältnis"[78]).

2. Das häusliche Arbeitsverhältnis wurde jedoch nicht in dem gleichen Maße wie das gewerbliche oder landwirtschaftliche Arbeitsverhältnis von dieser Entwicklung mitgerissen. Die Ursachen dieser auffälligen Erscheinung sind in erster Linie wirtschaftlicher Natur; denn die Eigenarten der Hauswirtschaft bedingen in hervorragendem Maße auch die soziale und rechtliche Struktur des häuslichen Arbeitsverhältnisses. Sie dämmten vor dem Sieg der neuen Sozialordnung die unheilvollen Einflüsse des liberalen Rechtsdenkens zurück, unterstützen heute die Schaffung der deutschen Hausgemeinschaft und eines gemeinschaftsrechtlichen häuslichen Arbeitsrechtes.

aa) Es sind insbesondere folgende Merkmale, die den besonderen Charakter des häuslichen Arbeitsverhältnisses nach der wirtschaftlichen und arbeitstechnischen Seite hin prägen[79]):

(1) Der häusliche Dienst tendiert nicht zur Rationalisierung, d. h. zur beruflichen Spezialisierung und Arbeitsteilung[80]). Dies ergibt sich sowohl aus der konservativen Arbeitsweise des Haushalts und seinem betont fraulichen Charakter wie auch aus dem Überwiegen der kleinen und mittleren, wirtschaftlich relativ schwachen Haushaltungen, die weitgehende technische Verbesserungen und die Einstellung häuslicher Spezialarbeitskräfte nicht zulassen und sich höchstens mit einem sogenannten Allein-, häufig auch nur Tagesmädchen be-

---

[77]) Riedler, Politische Arbeitslehre, S. 29.

[78]) Schirmacher a. a. O., S. 79.

[79]) Es soll hierbei insbesondere der ausführlichen Untersuchung von Schirmacher „Die Arbeit in der Hauswirtschaft" gefolgt werden.

[80]) Thomae in Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft, 1930, Bd. 1, S. 2351.

gnügen[81]). Damit aber entfallen für den hauswirtschaftlichen Bereich folgende unheilvollen Erscheinungen:

(a) Die Kommerzialisierung der Arbeit als Ware, zugleich aber auch ihre ethische Entwertung; denn die hauswirtschaftliche Arbeit in ihrem „Ganzheits- und Einheitscharakter", in ihrer Unzugänglichkeit gegenüber rechnerischen Erwägungen von Maß, Zahl, Zeit und Wert läßt nie die Trennung des arbeitenden Menschen von der Arbeit und ihrem Ergebnis, die Entpersönlichung, so sehr eintreten, wie sie das Kennzeichen der modernen Arbeitsrationalisierung in der Wirtschaft ist. Vielmehr ist die Arbeit in der Hauswirtschaft gleichsam eine „höchstpersönliche", ein Teil des arbeitenden Menschen selbst.

(b) Es entfällt weiterhin das absolute Direktionsrecht. Die häusliche Arbeit ist dem Hausgehilfen in weitem Masse zur selbständigen Erledigung überlassen. In Verbindung mit der häufigen Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft verrichtet der Hausgehilfe die Arbeit nicht allein im Gefühl der Unterordnung und Abhängigkeit, sondern insbesondere im Bewußtsein der Selbständigkeit.

(c) Es entfällt das Schwinden der Arbeitsfreude, wie es bei einer stark arbeitsteiligen und mechanisierten Arbeit der Fall ist. Die Arbeit wird daher im Haushalt weit weniger als Last empfunden, wie es in Betrieben der Fall ist. Sie gibt wirkliche Befriedigung; denn sie stellt die Entfaltung der eigensten Kräfte und Eigenarten des Hausgehilfen, gerade auch der fraulichen Eigenschaften dar. Die häusliche Arbeit ist leicht, gesund, selbständig, vielseitig und abwechslungsreich[82]).

(2) Die Verknüpfung von Arbeit und dem durch die Arbeit zu befriedigenden Bedürfnis ist bei der häuslichen Arbeit viel stärker und inniger als bei der betrieblichen Arbeit. Der festgeregelten Arbeitsorganisation, der schematischen Gleichheit des Arbeitserfolges, der rationalen Arbeitstechnik, kurz der Rechenhaftigkeit der Arbeit in gewerblichen Betrieben steht in der Hauswirtschaft eine Vielzahl verschiedenster Arbeiten unberechenbar gegenüber. Diese Unbestimmtheit und Ungemessenheit der hauswirtschaftlichen Arbeit wird hervorgerufen durch die große Zahl verschiedenartigster Bedürfnisse des Haushalts und seiner Angehörigen. Diese Sachlage bedingt im Gegensatz zur gewerblichen Arbeit und der marktwirtschaftlichen Verwertung ihrer Erfolge eine innige, räumlich und zeitlich enge Verknüpfung der hauswirtschaftlichen Bedürfnisse und ihrer Befriedigung durch die Arbeit des Hausgehilfen[83]).

---

[81]) Heyde in Handwörterbuch der Staatswissenschaft, „Hausgehilfen", Schirmacher a. a. O., S. 65.

[82]) Schirmacher a. a. O., S. 64.

[83]) Schirmacher a. a. O., S. 66.

(3) Die Aufnahme in die Wohn- und Kostgemeinschaft und die dadurch geschaffene enge Lebensgemeinschaft gibt dem häuslichen Arbeitsverhältnis das entscheidende Gepräge und unterscheidet es scharf von den gewerblichen Arbeitsverhältnissen.

bb) Die vorstehend dargestellten arbeitstechnischen Grundlagen der Hauswirtschaft sind keineswegs allein ausschlaggebend für die Struktur des häuslichen Arbeitsverhältnisses. Sie sind lediglich als Tatsachen zu werten, die der neuen Arbeitsauffassung im Bereich der häuslichen Arbeit entgegenkommen und ihren endgültigen Sieg miterringen helfen. Entscheidend ist in erster Linie die zum Durchbruch gelangte Sozialordnung des Nationalsozialismus.

(1) Nach der auf den Gedanken der sozialen Ehre gegründeten neuen Arbeitsordnung ist die Arbeit „die Entfaltung der Persönlichkeit und pflichtmäßige Betätigung ihrer Kräfte für die Gemeinschaft"[84]). Untrennbar mit dem arbeitenden Menschen verbunden, stellt sie den Einsatz des einzelnen Volksgenossen für die Erhaltung und Weiterbildung der Volksgemeinschaft dar. In der Arbeitsleistung genügt jeder Deutsche seiner „ersten Pflicht" im Sinne des Punktes 10 des Programms der NSDAP. und erringt dadurch die Stellung eines vollwertigen Volksgenossen.

Bereits diese kurze Kennzeichnung der nationalsozialistischen Arbeitsauffassung macht den Gegensatz zu der materialistischen Auffassung der Arbeit als Ware erkennbar.

Für die juristische Ausgestaltung des Arbeitsverhältnisses sind in Konsequenz unserer neuen Arbeitsauffassung zwei grundsätzliche Forderungen zu stellen:

(a) Das Arbeitsverhältnis muß ein personenrechtliches Rechtsverhältnis sein. Es darf keine Spur eines schuldrechtlichen Austauschvertrages an sich tragen.

(b) Das Arbeitsverhältnis muß gemeinschaftsrechtlicher Natur sein; denn Arbeit und Gemeinschaft bedingen einander. Arbeit ist nur in der Gemeinschaft möglich. Erst als Tätigkeit in der Gemeinschaft und für die Gemeinschaft erhält die Arbeit ihren eigentlichen Sinn[85]) [86]). Das Arbeitsverhältnis kann daher nur durch die Eingliederung des Volksgenossen in eine echte Gemeinschaft begründet werden.

Auch für das häusliche Arbeitsverhältnis kann nichts anderes gelten. Wie bereits oben dargelegt, ist auch der Haushalt eine Arbeitsgemeinschaft, eine konkrete Ordnung in dem Aufbau unseres Arbeitslebens, ähnlich der Ordnung des Betriebes. Dem kann auch nicht entgegengehalten werden, daß sich der Haushalt vom Betrieb

---

[84]) Siebert in Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 306.
[85]) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 61.
[86]) Riedler, Politische Arbeitslehre, S. 79.

wesentlich durch die geringe Zahl seiner Angehörigen unterscheide. Dieser äußere Umstand kann eine grundsätzlich andere Behandlung des häuslichen Arbeitsverhältnisses nicht rechtfertigen. Das entscheidende Kennzeichen des Haushalts und des Betriebs in der neuen Sozialordnung ist beiden in gleicher Weise gemeinsam: Der Zusammenschluß der „Arbeitgeber" und „Arbeitnehmer" von einst zu einer Einheit des Wollens und Strebens, die Überwindung des sozialen Dualismus und der Gegenspielerschaft durch die konkrete Gemeinschaft. Dieses Ziel wird sowohl in der häuslichen Arbeit wie auch im Betrieb angestrebt und ist völlig unabhängig von äußeren Unterschieden, wie der Zahl der Arbeitsverhältnisse.

Es kommt hinzu, daß das Ethos des Gesetzes zur Ordnung der nationalen Arbeit und seine bestimmenden Grundgedanken über den Bereich der betrieblichen Arbeit hinaus die Arbeit als Gesamterscheinung unseres Soziallebens und damit auch die häuslichen Arbeitsverhältnisse umfassen[87]). Überdies schaffen der einer Rationalisierung entgegenstehende Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit und die innige Verknüpfung der häuslichen Bedürfnisse und ihre Befriedigung durch die Arbeit ein weit engeres Band zwischen Haushaltsleiter und Hausgehilfen, als dies bei gewerblichen Betrieben der Fall sein kann[88]). Mit Recht führt daher Siebert aus, daß auch das häusliche Arbeitsverhältnis ein echtes Gemeinschaftsverhältnis ist und daher weitgehende Übereinstimmung mit dem Betriebsgemeinschaftsverhältnis angenommen worden kann[89]).

Welcher grundsätzlichen Struktur ist nunmehr das häusliche Arbeitsverhältnis?

In den Mittelpunkt des Arbeitslebens stellt das AOG. in seinem § 2 die Betriebsgemeinschaft auf der Grundlage der gegenseitigen Treue.

In den Vordergrund der Richtlinien stellen die Reichstreuhänder der Arbeit die Hausgemeinschaft: „Der Haushaltungsvorstand und seine Familie bilden mit den Hausgehilfen und Hausangestellten eine Hausgemeinschaft. Sie haben die in der Hausgemeinschaft begründete gegenseitige Treuepflicht zu wahren"[90]).

Die Hausgemeinschaft, gegründet auf „Ehre und gegenseitiges Vertrauen"[91]), wird damit zur Grundlage aller sich zwischen dem Haushaltungsvorstand und dem Hausgehilfen ergebenden Rechtsbeziehungen.

Das Arbeitsverhältnis des Hausgehilfen wird begründet durch eine Treuverabredung, durch welche der Hausgehilfe in die Haus-

---

[87]) Burchardt in DAR. 1935, S. 192.
[88]) Schirmacher a. a. O., S. 67.
[89]) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 16.
[90]) § 2 Bayern, § 2 Hessen, § 2 Pommern, § 2 Ostpreußen, § 2 Sachsen.
[91]) § 2 Rheinland.

gemeinschaft eingegliedert wird und seine Aufgaben geordnet werden. Zugleich wird durch diese Treuverabredung die an sich bereits bestehende Arbeitspflicht eines jeden Volksgenossen in concreto für den hier in Frage stehenden häuslichen Arbeitsbereich verwirklicht[92]).

Grundlage der Hausgemeinschaft ist die gegenseitige Treue. Sie ist auch die „wesensmäßig entscheidende Grundlage aller Rechtswirkungen, auch der vermögensrechtlichen Folgen"[93]). Gewiß erkannte man bereits vor dem AOG. und den Richtlinien innerhalb des Arbeitsverhältnisses eine Treuepflicht an. „Allein die personenrechtliche Über- und Unterordnung war nicht mehr Grund, sondern Folge des Dienstverhältnisses . . ., sie trat nur ein, weil und soweit das Dienstverhältnis sie mit sich brachte"[94]).

Alle einzelnen Rechte und Pflichten fließen nicht mehr aus der causa eines Arbeitsvertrages, sondern aus der Grundpflicht der gegenseitigen Treue. Aus der Treueverabredung ergibt sich . . . „schon jede weitere Rechtsgestaltung"[95]); denn durch sie wird der Hausgehilfe in die Hausgemeinschaft eingegliedert, so daß die einzelnen Wirkungen des Arbeitsverhältnisses „unmittelbar auf der konkreten Gliedstellung" in der Hausgemeinschaft beruhen[96]).

Daß auch die Richtlinien von einer solchen Auffassung des Arbeitsverhältnisses ausgehen, zeigt ihr Wortlaut. So formuliert § 3 der mitteldeutschen Richtlinien: „. . . Aus dieser Gemeinschaft (Hausgemeinschaft) ergeben sich für beide Teile Rechte und Pflichten" . . . Häufig beginnen auch die Bestimmungen der Richtlinien mit den Worten: „Aus der Gemeinschaft erwächst dem Haushaltungsvorstand die Pflicht . . ."[97]).

Diese Grundstruktur des häuslichen Arbeitsverhältnisses muß maßgebend sein für die Beurteilung des Inhalts im einzelnen. Grundsätzlich ist aber schon jetzt vorauszuschicken, daß die Grundpflicht zur Treue „niemals tatbestandlich erschöpfend sich typisieren und normieren läßt"[98]). Sie ist ungemessen und unberechenbar. Im einzelnen muß den Beteiligten, im Streitfalle dem Richter überlassen bleiben, was der Treu- und Fürsorgepflicht entspricht. Keineswegs darf die Tatsache, daß der Reichstreuhänder der Arbeit selbst bereits zahlreiche Einzelrechte und Einzelpflichten normiert hat, zu der Ansicht verleiten, daß mit der Aufstellung dieser Normen der Inhalt des Arbeitsverhältnisses erschöpft sei. In einzelnen Fragen, die von den Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit nicht berücksichtigt

---

92) Riedler a. a. O., S. 97.
93) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 71/72.
94) Gierke, Wurzeln, S. 40.
95) Riedler a. a. O., S. 99.
96) Siebert a. a. O., S. 16.
97) § 2 Schlesien, § 2 Pommern, § 3 Rheinland, § 4 Brandenburg, § 3 Nordmark.
98) Siebert a. a. O., S. 15.

worden sind, soll gezeigt werden, daß auch hier Rechte und Pflichten aus der allgemeinen Treupflicht heraus vorliegen, deren Entstehen und Bestehen aus der besonderen Sachlage des häuslichen Arbeitsverhältnisses zu verstehen ist.

(2) Die Treu- und Fürsorgepflicht im häuslichen Arbeitsverhältnis findet in vielen Punkten ihre spezifisch häusliche Ausprägung.

(a) Diese zeigt sich insbesondere in der Pflicht des Hausgehilfen zur Verschwiegenheit gegenüber Dritten, die sich aus der engen Verbundenheit mit dem Leben der Familie ergibt. Der Hausgehilfe hat die Pflicht, in seinen Äußerungen gegenüber Dritten taktvoll und zurückhaltend zu sein und nicht menschliche Schwächen der Haushaltsangehörigen und familiäre Zwistigkeiten der neugierigen Mitwelt preiszugeben; denn, wie der „Deutsche Haushalt" schreibt, „die Hausgehilfen sind Mitglieder der Hausgemeinschaft und hören und sehen manches, was nicht für die Ohren Außenstehender bestimmt ist. Sie sind weiter die Vertrauten der Hausfrau, und dieses Vertrauen darf unter keinen Umständen gebrochen werden"[99]). Der sogenannte Klatsch muß daher als schwerer Verstoß gegen die häusliche Treuepflicht gewertet werden.

Eine weitere Ausprägung der häuslichen Treupflicht ist die Pflicht zur persönlichen Sauberkeit als der Rücksichtnahme gegenüber den Angehörigen des Haushalts; denn die enge Verbundenheit mit der Familie und der „höchstpersönliche" Charakter der hauswirtschaftlichen Arbeit lassen persönliche Hygiene und Gesunderhaltung als ein zwingendes Erfordernis erscheinen.

Aus der Treupflicht folgt weiterhin die Pflicht zu einem ehrenhaften Verhalten in sittlicher Hinsicht. Ohne Prüderie zu vertreten, muß ein bestimmtes Maß an sittlicher Zucht gefordert werden. Dem tragen einzelne Richtlinien bereits Rechnung, indem sie fordern, daß die abendliche Freizeit nicht über Mitternacht ausgedehnt wird[100]).

Insbesondere folgt aus der Treupflicht und der engen Verbundenheit mit der häuslichen Gemeinschaft die Pflicht zur größten Ehrlichkeit gegenüber dem fremden Vermögen.

Weitere Ausprägungen der typisch häuslichen Treupflicht ergeben sich beispielsweise in der Pflicht zur Pünktlichkeit, zum zuvorkommenden und freundlichen Verhalten, zur Achtung der Haushaltsangehörigen usw.

(b) Die Treu- und Fürsorgepflicht des Haushaltsleiters findet, abgesehen von den in den Richtlinien festgelegten Forderungen, ebenfalls ihre spezifische Form.

---

[99]) Deutscher Haushalt, Juni 1935, S. 70.
[100]) § 5 Mitteldeutschland, § 5 Bayern.

Zunächst hat der Haushaltsleiter die Aufgabe, das seelische Band des Vertrauens zu dem Hausgehilfen zu knüpfen, ihn durch ein vertrauensvolles Entgegenkommen zu gewinnen. Ihn trifft daher auch die Pflicht, alles zu unterlassen, was die Hausgemeinschaft gefährdet oder verhindert.

Schon bestimmte Äußerlichkeiten sind in dieser Richtung wesentlich. Es verstößt gegen die Rechtspflicht zur Treue und Fürsorge, den allgemeinen Hauseingang mit der Aufschrift „Aufgang nur für Herrschaften" zu verbieten[101]). Weiterhin stellt es unter entsprechenden Umständen einen Verstoß gegen die Treupflicht dar, wenn die Hausfrau die Anrede „Gnädige Frau" seitens des Hausgehilfen verlangt. Immer jedoch ist es eine Pflichtverletzung des Haushaltsleiters, in hochfahrendem Ton von „Herrschaft" und „Dienstbotenpersonal" zu sprechen, „Erscheinungen, die die gesellschaftliche Geringschätzung des Hausgehilfen begründen"[102]).

Die Treu- und Fürsorgepflicht erfordert weiterhin Rücksichtsnahme gegenüber den religiösen und moralischen Anschauungen des Hausgehilfen.

Insbesondere muß auch die Zusammenarbeit in den hauswirtschaftlichen Angelegenheiten, welche eine von politischen Notwendigkeiten getragene Entscheidung seitens der Beteiligten erfordern, betont werden. Eine nationalsozialistische Hausgehilfin hat das Recht, in allen Angelegenheiten, mit denen sie beauftragt wird, von dem Haushaltsleiter die gleiche politische Handlungsweise zu verlangen. Folgender bezeichnender Fall lag dem Arbeitsgericht Gelsenkirchen zur Entscheidung vor: Eine Hausfrau schickte ihre Hausgehilfin gegen ihren Willen zum Einkauf stets in jüdische Geschäfte, so daß fristlose Kündigung der Hausgehilfin erfolgte. Das Gericht wies die Klage des Haushaltungsvorstandes ab. In seiner Urteilsbegründung führte es aus, daß es einer Hausgehilfin unzumutbar wäre, in einem jüdischen Geschäft zu kaufen, vorausgesetzt, daß es sich auch wirklich, wie in vorliegendem Falle, um eine rassebewußte Hausgehilfin handele[103]).

Ähnliche Fragen, die ebenfalls eine politische Entscheidung seitens der Beteiligten fordern, können sich auch auf anderen Gebieten, etwa in Verbindung mit den wirtschaftspolitischen Forderungen des Vierjahresplanes ergeben.

Bei allen diesen kurz angedeuteten Pflichten handelt es sich nicht nur um ethische Postulate, um politische oder soziale Erwägungen, sondern um echte Rechtspflichten, die sich aus der umfassenden Treu-

---

[101]) Brüßler in Deutscher Haushalt, Februar 1936.

[102]) Heyde in Handwörterbuch der Staatswissenschaften: Hausgehilfen, S. 157.
Schmidt in Deutscher Haushalt, Februar 1936.

[103]) Urteil des Arbeitsgerichts Gelsenkirchen vom 24. Januar 1936 (zitiert in Deutscher Haushalt, Mai 1937).

pflicht als der Grundlage der Hausgemeinschaft ergeben. Die Nichtbeachtung dieser Pflichten stellt daher nicht nur einen sozialen Verstoß, sondern eine echte Rechtsverletzung dar.

b) Das häusliche Arbeitsverhältnis im einzelnen.

1. Das Entgelt.

aa). Die Pflicht des Haushaltsvorstandes zur Lohnzahlung fließt aus der gegenseitigen Treue als der Grundpflicht des häuslichen Arbeitsverhältnisses[104]). Der Lohn stellt nicht die Gegenleistung des Haushaltsvorstandes für die Arbeitsleistung dar, wie es einem schuldrechtlichen Austauschvertrag entspricht[105]). Damit kann die Regelung des Lohnanspruchs nicht dem Schuldrecht des BGB. entnommen werden, sondern muß aus der Ordnung des häuslichen Arbeitsverhältnisses selbst als eines personenrechtlichen Gliedschaftsverhältnisses beurteilt werden.

Das entscheidende Kennzeichen des Hausgehilfenlohnes ist seine Zusammensetzung aus Bar- und Sachbezügen[106]). Diese Eigenart des häuslichen Arbeitslohnes bringt im Vergleich zur gewerblichen Arbeit eine ungleich größere Problematik mit sich, auf welche zunächst einzugehen ist.

Ein Vergleich des Barlohnes mit dem Sachlohn ergibt eine Anzahl wirtschaftlich und sozial bedeutsamer Unterschiede:

(1) Das Wesen des Sachlohnes widerstrebt einer unmittelbaren genauen Berechnung und Bewertung in Geld. Daraus ergibt sich für den Gesetzgeber die Schwierigkeit, Quantität und Qualität des Sachlohnes nicht vollkommen normieren zu können. Der Gesetzgeber beschränkt sich daher auf allgemeine Regeln, denen der Sachlohn entsprechen soll (z. B. „ausreichend", „reichlich", „gesunde und nahrhafte Kost", „wohnlich" usw.[107]). Diese allgemeine Formulierung bringt leicht eine gewisse Unsicherheit in die Beziehungen der Beteiligten des häuslichen Arbeitsverhältnisses. Zudem ist die Hausgehilfin bei der unklaren Bewertung des Sachlohns sehr geneigt, den Wert von Kost und Wohnung zu unterschätzen. Sie sieht bald nur noch den relativ geringen Barlohn und vergleicht diesen mit dem weitaus höheren Lohn der Industrie- und Gewerbearbeiterin[108]).

---

[104]) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 102/03.

[105]) Der Ausdruck „Entgelt" klingt noch sehr an einen Austauschvertrag an. Da die Richtlinien ihn jedoch einheitlich benutzen, soll er in der Überschrift als Oberbegriff für Lohn und Gehalt benutzt werden. Im allgemeinen wird der Ausdruck „Lohn" gebraucht.

[106]) Vgl. § 3 Hessen, § 3 Pommern, § 3 Ostpreußen.

[107]) Vgl. z. B. § 4 Hessen, § 4 Pommern.

[108]) Hucho, Die Naturalentlohnung in der deutschen Landwirtschaft, 1925, S. 4. (Das Zitat bezieht sich allerdings auf den Sachlohn des Landarbeiters.)

(2) Der Sachlohn ist im Gegensatz zum Barlohn nicht umwandlungsfähig. Er dient nur der Befriedigung ganz bestimmter Bedürfnisse der Hausgehilfin, wie Hunger, Durst, Schlafen usw. Er ist daher nur eng begrenzt verwendbar. Kleidung und Schmuck, Vergnügen, Besuch von Kino und Theater läßt sich nur mit Geld erkaufen. Ein sehr hoher Anteil des Sachlohns im Rahmen des häuslichen Gesamtlohnes wird eine gewisse Einfachheit und Strenge in der Lebensführung der Hausgehilfin mit sich bringen.

(3) Der Sachlohn schafft eine feste räumliche und zeitliche Bindung des arbeitenden Volksgenossen. Nur zu bestimmten Zeiten und nur im Hause kann die Hausgehilfin diesen Teil des Lohnes entgegennehmen.

(4) Der Sachlohn ist andererseits wirtschaftlich ergiebiger und zweckmäßiger. Im allgemeinen wird die Lebenshaltung des Hausgehilfen im Haushalt ihres Arbeitsverhältnisses nicht so teuer sein wie in einem eigenen Haushalt. Die Miete der Wohnung des Haushaltungsvorstandes verteuert sich nicht oder nur wenig. Die Kosten von Nahrung und Verpflegung steigen nur gering. Zudem bringt die häusliche Gemeinschaft in wirtschaftlichen Notzeiten für die Hausgehilfin mehr Geborgenheit und Sicherheit mit sich als die eigene wirtschaftliche Selbständigkeit.

(5) Zutiefst ist die Frage des Sachlohns ein politisches Problem. Der Geldlohn in seiner leichten Meßbarkeit und Umwandlungsfähigkeit, mit seinem ausgeprägten Warencharakter ist, kraß formuliert, der Lohn des entwurzelten, bindungslosen Industriearbeiters. Diese Lohnart entspricht allein der Arbeitsauffassung des Marxismus, für den er die Voraussetzung zur Durchführung des Lohn-, Tarif- und Klassenkampfes darstellte. Der Sachlohn mit seiner wirtschaftlichen Eigenstruktur, welche die weitgehende Bindung des arbeitenden Volksgenossen schafft, ist der echte personenrechtliche Lohn. Er verwurzelt die Hausgehilfin in der Hausgemeinschaft und knüpft das Band zur Familie und ihren Angehörigen.

Dieser Gegensatz zwischen Sach- und Barlohn kommt deutlich in zwei verschiedenen Äußerungen des Schrifttums zum Ausdruck; beide jedoch beziehen sich auf den Sachlohn in der Landwirtschaft, für den in diesem Zusammenhang das gleiche gilt wie für die Hauswirtschaft.

Der Vertreter der marxistischen Landarbeiter sagte folgendes: „Die Entlohnung in Deputat liegt nicht im Interesse des Arbeiters, sondern ist als Fessel . . . zu betrachten . . . Diese rückständige Entlohnungsform ist im Zurückgehen begriffen"[109]).

Der Vorkämpfer einer nationalsozialistischen Arbeitsordnung, Schuhmann, sagt in seinem Werk: „Eine solche Entwicklung des

[109]) Georg Schmidt, Lohnformen und Arbeiterverhältnisse in der Landwirtschaft, Berlin 1913, S. 15.

Deputatlohnes zum Barlohn muß mit aller Schärfe abgelehnt werden; denn der Barlohn würde den Landarbeiter weitgehend entwurzeln . . Der Deputatlohn bindet ihn an das Land und an die ländliche Lebensweise" . . .[110]).

Diese Gegenüberstellung ist kennzeichnend. Der Sachlohn ist der eigentliche Gemeinschaftslohn. Das Wort „Lohn" wird dem Sachlohn, der Gewährung von Kost und Wohnung, letzthin nicht gerecht. Zu einer schärferen Kennzeichnung des Ursprungs dieser Entlohnungsform in der Treupflicht und der Gliedschaft der Hausgehilfin in der Hausgemeinschaft würde der Ausdruck „Unterhalt" führen.

Aus der Problematik des Sachlohnes ergeben sich für den Gesetzgeber bzw. den Reichstreuhänder der Arbeit eine Reihe von Aufgaben:

Es ist menschlich verständlich, wenn die Mehrzahl unserer weiblichen Volksgenossen sich nicht zum Beruf des Hausgehilfen hingezogen fühlt. Die Ursachen liegen zum Teil in den Fehlern der Vergangenheit, in dem Streben zur bindungslosen Freiheit und zum Individualismus. Teilweise jedoch sind die Bedenken der Hausgehilfen gegenüber ihrem Beruf berechtigt; denn jedes Streben zur Gemeinschaft wird zum Mißstand, wenn es die Persönlichkeit auslöscht. Der Sachlohn muß zwar Grundlage des häuslichen Lohnes bleiben. Er muß jedoch in Form und Art seiner Gewährung folgenden Anforderungen entsprechen:

1. Der Sachlohn muß in den Richtlinien möglichst genau umschrieben und umgrenzt werden, damit jede Hausgehilfin weiß, was ihr an Kost und Verpflegung zusteht. Die genaue Bezeichnung verhindert die Unsicherheit der Beteiligten und gibt der Hausgehilfin die Möglichkeit, an den Sachlohn im Vergleich zum industriellen Lohn einen gerechten Maßstab anzulegen.

2. Der Sachlohn muß quantitativ und qualitativ gerecht sein. Kost und Unterkunft müssen der Lebenshaltung eines deutschen arbeitenden Volksgenossen entsprechen. Zudem muß der Sachlohn, die häusliche Gemeinschaft, in angemessenem Umfang Zerstreuungen und Vergnügen umfassen. Andernfalls muß in einer Erhöhung des Barlohnes ein Ausgleich geschaffen werden.

3. Die Form der häuslichen Gemeinschaft muß dem Gedanken der Hausgemeinschaft entsprechen. Sie muß der Hausgehilfin wirklich das Gefühl des Zuhauseseins, der Gleichwertigkeit mit den anderen Haushaltsangehörigen, sowie das Bewußtsein einer stolzen, ehrbewußten Volksgenossin vermitteln. Daher ist zumindest die Gleichheit der Kost und Verpflegung aller Haushaltsangehörigen zu verlangen. Anzustreben ist auch die echte Kostgemeinschaft, die gemeinsame Einnahme aller Mahlzeiten.

---

[110]) Schuhmann-Brucker, Sozialpolitik im neuen Staat, 1934, S. 281/82.

Erfüllt die Kost- und Wohngemeinschaft wirklich diese Anforderungen, so erreicht sie ihr Ziel, die Erziehung zur Hausgemeinschaft. Zugleich wird sie die Abneigung der weiblichen Jugend gegenüber dem Beruf der Hausgehilfen überwinden helfen.

bb) Bei den Barbezügen sind zu unterscheiden der eigentliche Monatslohn, die sog. Draufgabe, gelegentliche Sondervergütungen sowie gelegentliche Geschenke.

(1) Die genaue Höhe des Monatslohnes wird durch die Richtlinien nicht festgelegt. Die Reichstreuhänder der Arbeit geben damit zu erkennen, daß sie eine generelle Normierung des häuslichen Barlohnes für unzweckmäßig erachten. Dieser Regelung in den Richtlinien ist aus folgenden Gründen zuzustimmen:

(a) Die Vielfältigkeit und Verschiedenheit der häuslichen Arbeit in den einzelnen Haushaltungen lassen keine einheitliche materielle Bewertung zu. Man vergleiche nur kinderreiche und kinderlose Haushaltungen, um diesen Gesichtspunkt entsprechend zu würdigen.

(b) Es kommt hinzu, daß die Haushaltungen in ihrer wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit weitgehend je nach der sozialen und beruflichen Stellung ihres Trägers differieren und daher auch aus diesem Grunde einer schematischen Regelung widerstreben. Überdies würde die Festsetzung einer bestimmten Lohnhöhe manchem Haushaltsvorstand es unmöglich machen, überhaupt eine Hausgehilfin aufzunehmen.

(c) Zudem verlangen auch Alter, Kenntnisse und Fähigkeiten der Hausgehilfin eine entsprechende Würdigung und Berücksichtigung.

Diese drei Erwägungen lassen die Unzweckmäßigkeit einer generellen Regelung der Lohnhöhe und die Notwendigkeit konkreter Vereinbarung erkennen[111]). In Würdigung dieser Sachlage beschränken sich die Richtlinien darauf, ihre Forderungen hinsichtlich der Lohnhöhe allgemein zu formulieren. Die Mehrzahl der Richtlinien verlangt, daß der Lohn den Kenntnissen und Fähigkeiten der Hausgehilfen und den Anforderungen des Haushalts entsprechen muß[112]). Eine Ausnahme machen von dieser üblichen Formulierung Mitteldeutschland (§ 7) und Westfalen (§ 6), indem sie der oben gekennzeichneten, objektiv und subjektiv geprägten Formel noch das Merkmal der Ortsüblichkeit hinzufügen. Die Richtlinien für Rheinland geben als einzige Richtlinien keinerlei Bemessungsmaßstab für die Höhe des Barlohnes an.

Beachtenswert ist der Versuch der schlesischen Arbeitsämter, Richtlöhne für die Bemessung des häuslichen Arbeitsentgelts zu

---

[111]) Vera Gross, Dissertation, S. 68/69.

[112]) § 6 Nordmark, § 5 Brandenburg, § 3 Sachsen, § 3 Schlesien, § 8 Südwest, § 4 Saarpfalz.

schaffen, indem die große Gruppe der Hausgehilfen in zahlreiche Unterabteilungen, je nach Fähigkeiten, Kenntnissen und Ausbildung aufgeteilt und in bestimmte Lohnklassen eingestuft wird. Trotz der überaus speziellen Gruppierung in etwa 30 Untergruppen ist der Versuch dennoch als einseitig zu bezeichnen, da er die Größe des Haushalts, die Zahl der Familienmitglieder, die Schwere der Arbeit, das Alter der Hausgehilfen und die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit des einzelnen Haushalts unberücksichtigt läßt. Diese Richtlöhne sind entstanden durch Vereinbarung zwischen der Deutschen Arbeitsfront und den Arbeitsämtern. Sie haben den Zweck, bei den zahlreichen Anfragen von Haushaltsvorständen als gemeinsame Auskunftsgrundlage zu dienen.

Bemerkenswert ist die Vorschrift des § 8 der Richtlinien für Südwest, welche bestimmt, daß die Barbezüge mangels einer abweichenden Vereinbarung „abzugsfreie Nettobezüge" darstellen sollen. Diese Vorschrift ist abzulehnen. Sie widerspricht der allgemein üblichen Form der Bruttoentlohnung und ist daher geeignet, eine gewisse Rechtsunsicherheit herbeizuführen, zumal die Richtlinien Südwest mit dieser Bestimmung völlig alleinstehen.

Angesichts des unmeßbaren Charakters der hauswirtschaftlichen Arbeit ist der Lohn naturgemäß Zeitlohn und wird meist nach Monaten bemessen. Die Richtlinien empfehlen nochmals den gewohnheitsmäßigen Brauch der monatlichen Bemessung[113]). Übereinstimmend setzen die Richtlinien fest, daß der Lohn n a c h der Zeit der Dienstleistung, also am Monatsende zu zahlen ist.

Die Bestimmung der monatlichen Lohnzahlung ist aus zwei Gründen zweckmäßig. Sie schützt den Hausgehilfen vor größeren Lohnausfällen, wie es bei Zahlungen für größere Zeitabschnitte bei einem wirtschaftlichen Zusammenbruch des Haushaltsvorstandes leicht möglich wäre. Sie hindert aber auch den unerfahrenen Hausgehilfen an unüberlegten großen Geldausgaben.

Von bestimmten äußeren Förmlichkeiten der Lohnzahlung sehen die Richtlinien ab. Die Deutsche Arbeitsfront fordert jedoch die Anlegung eines Lohnbuchs, in dem der Bruttolohn und die gesetzlichen Abzüge getrennt aufgeführt werden sollen. Dieses Lohnbuch soll dem Lohnschutz und der Beweissicherung in Arbeitsstreitigkeiten dienen. Die RFG. Hausgehilfen hat zu diesem Zweck bereits ein „Abrechnungsbuch über gesetzliche Abzüge für Hausgehilfen" herausgegeben, dessen Einführung in allen entsprechenden Haushaltungen sie anstrebt.

(2) Bei der Begründung des häuslichen Arbeitsverhältnisses ist es vielfach üblich, daß der Haushaltsvorstand der Hausgehilfin einen

---

[113]) § 4 Rheinland, § 4 Saarpfalz, § 8 Südwest, § 3 Sachsen, § 3 Schlesien.

sog. Mietstaler zahlt (Draufgabe, Handgeld, Gottestaler)[114]). Diese Zahlung hat keinerlei konstitutive, sondern nur beweisrechtliche Bedeutung. Der Regelung des bürgerlichen Rechts entspricht, diesen Taler auf den zu zahlenden Lohn in Anrechnung zu bringen (§§ 336, 337 BGB.), wogegen die Gesindeordnungen das Handgeld meist als Zugabe betrachteten[115]). Nach dem E. II (§ 8) und dem E. III (§ 7) sollte die Draufgabe nicht auf den Lohn angerechnet werden; sie sollte nur zurückzuzahlen sein, wenn der Hausgehilfe seinen Dienst nicht antritt.

Die Regelung der Richtlinien entspricht durchgehend der Regelung des bürgerlichen Rechts. Nach den Richtlinien stellt das Handgeld eine Lohnvorauszahlung dar, welche bei der nächsten monatlichen Entgeltszahlung abgezogen werden kann[116]).

(3) Gelegentliches Sonderentgelt. Eine größere Anzahl von Richtlinien fordert bei „starker Inanspruchnahme" und bei „häufigen Gesellschaften" ausdrücklich eine Sondervergütung für die Hausgehilfin[117]). Bei gerechter Würdigung des häuslichen Arbeitsverhältnisses und er Hausgemeinschaft muß man auch ohne ausdrückliche Vorschrift zu einer Lohnerhöhung bei bestimmten, erhöhte Arbeit erfordernden Anlässen, Gesellschaften, Besuchen, Krankheiten usw. gelangen. Der Einwand, es müßte dann auch bei besonders ruhigen Zeiten im Haushalt eine Lohnkürzung erfolgen, greift nicht durch. Diese Argumentation geht wiederum von der Arbeit als Tauschobjekt aus: die geleistete Arbeit bestimmt den zu zahlenden Preis. Der Lohn ist jedoch nicht Gegenleistung, sondern der Unterhalt des in die Hausgemeinschaft aufgenommenen Hausgehilfen durch den Haushaltsvorstand. Dem entspricht eine Kürzung in ruhigen Arbeitszeiten nicht. Ebensowenig, wie ein Vater seinem Sohne in den Ferien nicht die Kost kürzen und das Taschengeld vermindern wird, kann der Haushaltsvorstand in Zeiten geringer Arbeitsleistung nicht der Hausgehilfin den Lohn herabsetzen. Es entspricht aber der Hausgemeinschaft, dem Hausgehilfen bei besonderen Anstrengungen eine besondere Vergütung zukommen zu lassen, ebenso wie ein Vater seinem Sohne bei einem guten Zeugnis ein erhöhtes Taschengeld geben wird.

Die Gegenüberstellung mit dem Taschengeld des Sohnes ist naturgemäß nur bedingt zulässig. Jedenfalls entspricht der Vergleich mit dem Taschengeld dem Charakter des häuslichen Lohns mehr als die Auffassung vom Lohn als Austauschentgelt.

---

[114]) Hueck, Lehrbuch, S. 131.

[115]) Gierke, Deutsches Privat-Recht, Bd. I, S. 648, Anm. 34.

[116]) § 5 Niedersachsen, § 4 Saarpfalz, § 3 Sachsen, § 3 Hessen, § 3 Pommern, § 3 Ostpreußen.

[117]) § 6 Nordmark, § 3 Sachsen, § 3 Hessen, § 3 Ostpreußen, § 3 Pommern, § 6 Bayern.

(4) Gelegentliche „Geschenke". Streitig war und ist die Natur und rechtliche Regelung der sog. gelegentlichen Geschenke, also insbesondere des Weihnachtsgeschenks. Die herrschende Ansicht geht dahin, das Geschenk als eine Art Treueprämie für zuverlässiges Durchhalten und somit als einen Teil des Lohnes anzusehen[118]). Daher unterstehen diese Geschenke nicht dem Schenkungrecht und unterliegen auch nicht dem Rückforderungsrecht bei grobem Undank (§ 530 BGB.). Dieser Auffassung können wir auch von unserer Arbeitsauffasung aus folgen.

Ungeachtet der sonstigen Streitfragen in dieser Frage entscheiden sich die Richtlinien ebenfalls für die herrschende Ansicht. Sie bestimmen, daß Geschenke auch bei fristloser Entlassung, also häufig in Fällen des „groben Undanks", nicht zurückgefordert werden können[119]). Damit aber wird der Entgeltscharakter der sog. Geschenke, insbesondere auch der Weihnachtsgeschenke anerkannt[120]).

cc) Die Sachbezüge, die in der Hauswirtschaft in Form von Verpflegung und Unterkunft gewährt werden, stellen durchaus die Grundlage des häuslichen Arbeitslohnes dar. Die Richtlinien haben daher für Kost und Verpflegung ausführliche Vorschriften vorgesehen. Dieser grundsätzlichen Auffassung widerspricht nicht, daß die Aufnahme in die häusliche Gemeinschaft kein begriffsnotwendiges Merkmal des Hausgehilfenbegriffs ist. Die Richtlinien tragen mit dieser Einschränkung nur den schwierigen Wohnverhältnissen Rechnung.

(1) Hinsichtlich der Größe des Unterkunftraumes beschränken sich die Richtlinien auf allgemeine Forderungen. Der Raum muß den „gesundheitlichen Anforderungen entsprechen"[121]). Sollen mehrere Personen in einem Raum untergebracht werden, so fordern einige Richtlinien, daß der Raum genügend groß bzw. einen genügenden Luftraum enthalten muß[122]).

Häufig wird festgelegt, daß der Raum kein Durchgangsraum sein darf[123]). Mit diesem Schutz des wohnlichen Charakters der Hausgehilfenunterkunft gehen die Richtlinien erheblich über die Vorschrift des § 618 BGB. hinaus. Ähnlich wird man annehmen müssen, daß der Unterkunftsraum des Hausgehilfen sich nicht im Warteraum eines Arztes befinden darf, wie es nach Erfahrungen der Deutschen Arbeitsfront mehrfach der Fall ist. Hinzu kommt noch die Forderung der Richtlinien nach einem „ins Freie gehenden Fenster" oder

---

[118]) Schultz in Arbeitsgericht, 1929, S. 1. Cavelli-Adorno, in Arbeitsgericht, 1929, S. 258. Rausnitz, Recht der Hausangestellten, S. 55, Dersch, Lehrbuch, S. 182. Schuhmacher, Dissertation, S. 26. RGZ. Bd. 75, S. 327.

[119]) § 5 Niedersachsen, § 8 Südwest.

[120]) Anderer Ansicht: Herzog, Rechte und Pflichten in der Hausarbeit, S. 18.

[121]) § 3 Niedersachsen, § 4 Brandenburg, § 5 Sachsen.

[122]) § 5 Sachsen, § 4 Mitteldeutschland, § 5 Hessen.

[123]) § 4 Südwest, § 2 Nordmark, § 5 Sachsen, § 3 Niedersachsen.

nach einem Fenster allgemein[124]). Sehr häufig wird die innere und äußere Verschließbarkeit des Raumes betont[125]).

Hinsichtlich der Einrichtung des Raumes gibt es genaue Anweisungen. Das Hausgehilfenzimmer muß an Inventar enthalten: Bett, Waschgelegenheit, verschließbarer Schrank, Beleuchtung, Stuhl und Tisch[126]). Schlafen mehrere Personen in einem Zimmer, so müssen für jeden Hausgehilfen ein Bett, ein Schrank und eine Waschgelegenheit vorhanden sein[127]).

Im allgemeinen gestatten die Richtlinien die Unterbringung mehrerer Personen in einem Raum (§ 4 Mitteldeutschland: zwei Personen). Voraussetzung ist, daß die oben erwähnten Vorschriften beachtet werden. Selbstverständlich muß es sich um Personen gleichen Geschlechts handeln.

Fast übereinstimmend schreiben die Richtlinien vor, daß es sich bei dem Unterkunftsraum nicht um einen sogenannten Abstellraum handeln darf. Auch hier wieder gehen die Richtlinien in dem Schutz des wohnlichen und freundlichen Charakters über den Gesundheit und Sittlichkeit schützenden Bereich des § 618 hinaus und lassen deutlich die Trennung vom Schuldrecht des BGB. erkennen. Es wird zudem in den Richtlinien fast immer gefordert, daß der Unterkunftsraum des Hausgehilfen heizbar ist[128]). Andernfalls muß für einen sonstigen heizbaren Raum während der Pausen und Erholungszeiten gesorgt werden[129]).

Da die Wohnung als Sachbezug ein Teil des Hausgehilfenlohnes ist, bestimmen die Richtlinien die Zahlung einer Entschädigung, falls die Hausgehilfin außerhalb des Haushalts schläft. Als Richtsätze für diese Entschädigung sollen die von den Versicherungsämtern aufgestellten Sätze maßgebend sein[130]). Teilweise sollen auch die Ortsüblichkeit und der Zuschnitt des Haushalts als Maßstab genommen werden[131]). Nach einer Anzahl Richtlinien ist dem Hausgehilfen auch das Fahrgeld zu vergüten, wenn er über 2 km vom Haushalt entfernt wohnt[132]).

Auch die Pflicht des Haushaltsvorstands zur Gewährung der Unterkunft ist eine Ausprägung der allgemeinen gegenseitigen Treupflicht. Daher liegt es im Wesen dieser Pflicht, daß sie sich nicht

---

[124]) § 6 Bayern, § 5 Ostpreußen, § 2 Nordmark.
[125]) § 6 Bayern, § 3 Nordmark, § 4 Südwest.
[126]) § 5 Ostpreußen, § 5 Hessen, § 2 Nordmark.
[127]) § 5 Sachsen, § 3 Mitteldeutschland, § 6 Bayern, § 5 Pommern, § 5 Hessen.
[128]) § 6 Bayern, § 3 Nordmark, § 3 Niedersachsen,
[129]) § 5 Sachsen, § 5 Pommern.
[130]) § 8 Südwest, § 3 Sachsen, § 3 Pommern, § 5 Niedersachsen.
[131]) § 6 Bayern.
[132]) § 3 Rheinland, § 3 Pommern, § 3 Hessen, § 3 Ostpreußen, § 3 Sachsen.

durch einzelne äußere Bestimmungen abschließend normieren läßt. Diese Tatsache lassen bereits die in den Richtlinien angewandten unbestimmten Begriffe des „Wohnlichen", des „Licht und Luft zugänglichen Raumes", des „angemessenen Wohnraumes", des der „Haushaltsführung angemessenen Raumes" erkennen[133]). Die in den Richtlinien aufgeführten Forderungen stellen Mindestbedingungen dar. Im konkreten Einzelfall kann es wohl der Fall sein, daß der Haushaltsvorstand aus der Treupflicht heraus zu einem „mehr" verpflichtet ist.

(2) Nicht so eingehend wie bei der Regelung des Unterkunftsraumes sind die Vorschriften über die zu gewährende Kost. Die Richtlinien beschränken sich auf die allgemeine Charakterisierung der Kost als „gut, nahrhaft, schmackhaft, ausreichend, abwechselnd"[134]). Häufig wird wiederum der schon bei der Lohnbemessung erwähnte, nach subjektiven und objektiven Merkmalen bestimmte Maßstab gebraucht. Nach letzterer Regelung ist der Hausgehilfin „eine ihrer Arbeitsleistung und der Haushaltsführung entsprechende Kost" zu gewähren[135]). Die Forderung nach einer „dem Haushalt entsprechenden Kost" ist nach den praktischen Erfahrungen der Deutschen Arbeitsfront nicht unbedenklich, da zahlreiche Haushaltungen nicht selten eine bestimmte Lebensweise verfolgen, wie etwa eine streng vegetarische Verpflegung oder die Spezialisierung auf eine feste Diät bei bestimmten Krankheiten. Es entspricht daher oft weder den Bedürfnissen noch den Wünschen der Hausgehilfin, sich mit einer solchen Essensweise zu begnügen.

Hausgehilfen, die halbtägig, jedoch über 4 Stunden arbeiten, sollen Frühstück und eine warme Mahlzeit erhalten[136]).

Entsprechend der Wohnregelung soll auch bei Nichtleistung von Kost ein entsprechendes Kostgeld gezahlt werden[137]), für dessen Bemessung wiederum meist die von den Versicherungsämtern aufgestellten Richtsätze maßgebend sein sollen.

Vereinzelt setzen die Richtlinien noch sonstige Formen von Sachbezügen fest. So versteht man zuweilen unter Naturallohn auch die Gewährung „freier Wäsche"[138]). Bayern (§ 6) insbesondere gewährt den Hausgehilfen bei Badegelegenheit im Hause deren Benutzung, andernfalls zweimal monatlich Zeit und Vergütung für ein Bad, außerdem auch Waschgelegenheit für die eigene Wäsche.

---

[133]) § 3 Nordmark, § 5 Pommern, § 3 Hessen a. F., § 2 Sachsen a. F., § 7 Ostpreußen a. F.

[134]) Vgl. § 6 Rheinland, § 4 Pommern, § 4 Hessen, § 4 Ostpreußen.

[135]) § 4 Nordmark, § 4 Sachsen, § 5 Südwest, § 6 Niedersachsen, § 4 Pommern, § 4 Hessen.

[136]) § 4 Nordmark, § 4 Sachsen.

[137]) § 5 Niedersachsen, § 3 Hessen, § 3 Pommern, § 3 Sachsen.

[138]) § 4 Saarpfalz, § 8 Südwest, § 5 Niedersachsen.

Hinsichtlich einer etwa geforderten bestimmten Kleidung während des Dienstes bestimmen die Richtlinien einheitlich, soweit diese Frage erwähnt wird, daß diese Kleidung vom Haushaltsvorstand zu stellen ist[139]).

Die vorstehende Untersuchung zeigt, daß die Bestimmungen der Richtlinien über die Sachbezüge des Hausgehilfen im allgemeinen den zu Anfang dieses Abschnitts aufgestellten Forderungen genügen. Die Normierung der Unterkunft des Hausgehilfen ist sehr genau und entspricht vollkommen der Forderung nach möglichst genauer Bezeichnung der Sachbezüge. Die Bestimmung der Verpflegung ist weniger konkret. Es fragt sich, ob die Richtlinien nicht genaue Mindestangaben über Menge und Qualität der Hausgehilfenkost machen konnten. Eine Bejahung der Frage erscheint nicht ausgeschlossen. Inhaltlich entsprechen die Richtlinien in dieser Frage durchaus der Hausgemeinschaft und der Lebenshaltung eines deutschen Volksgenossen.

Die Form der Gewährung von Kost und Unterkunft zu finden ist weniger eine Aufgabe der Richtlinien. Es muß der Erziehungsarbeit der Deutschen Arbeitsfront überlassen bleiben, diese Formen, die der sozialen Ehre des Hausgehilfen entsprechen, zu schaffen und einzuführen.

2. Art und Umfang der Arbeit des Hausgehilfen.

Die Hausgehilfen sind nach den Richtlinien zur Leistung hauswirtschaftlicher Arbeit verpflichtet. Damit ist jedoch über die Art und den Umfang der zu leistenden Arbeit im Einzelfalle nichts genaues gesagt.

Zu erklären ist dieses Schweigen der Richtlinien aus der Verschiedenheit und Mannigfaltigkeit der arbeitstechnischen Bedingungen im Haushalt, die einer übertriebenen Normierung widerstreben.

Zudem ist es der Vereinbarung der Beteiligten überlassen, ob die Hausgehilfin als sog. Alleinmädchen mit allen vorkommenden Arbeiten betraut werden soll oder ob sie nur mit bestimmten Arbeiten beschäftigt wird. Schon, um den Beteiligten die notwendige Freiheit der Entschließung im Einzelfall zu geben, muß sich der Reichstreuhänder der Arbeit von einer Regelung dieser Fragen fernhalten. Zu beachten ist weiterhin, daß eine wirkliche Normierung der Arbeitsleistung nur für die Hausgehilfen möglich wäre, deren Arbeitsbereich speziell umgrenzt ist, z. B. bei Köchinnen, Kindermädchen, Zofen.

Der einzige Hinweis in den Richtlinien findet sich im § 2 der ostpreußischen Richtlinien. In dieser Vorschrift wird bestimmt, daß der Haushaltsleiter der Hausgehilfin nur „solche Arbeiten aufzutragen

---

[139]) § 6 Bayern, § 3 Sachsen.

hat, die ihre Körperkräfte nicht übersteigen und ihrer Stellung im Haushalt angemessen sind".

Im einzelnen bleibt es gerade auch hier der Beurteilung der gegenseitigen Treupflicht seitens der Beteiligten überlassen, festzustellen, ob im konkreten Falle der Hausgehilfe noch zu einer Arbeit verpflichtet ist. Ohne weiteres ist aus der Treupflicht zu entnehmen, daß bei dringenden Anlässen und Notfällen der Hausgehilfe auch zur Übernahme offenbar nicht hauswirtschaftlicher Arbeiten verpflichtet ist, vorausgesetzt, daß das Verlangen des Haushaltsleiters seinerseits nicht unbillig ist und gegen die Treupflicht verstößt. Ein bezeichnender Fall dieser Art ist die plötzliche Erkrankung eines Haushaltsangehörigen[140]). Obgleich die unmittelbare Krankenpflege offenbar nicht in den Bereich hauswirtschaftlicher Arbeit gehört, ist der Hausgehilfe im Notfalle vorübergehend doch auch zu ihr verpflichtet. Diese Pflicht ergibt sich aus der in der Hausgemeinschaft begründeten Treupflicht[141]).

3. Arbeitszeit und Freizeit.

aa) Die feste Bindung der Hausgehilfin im Haushalt wird außer durch die häusliche Gemeinschaft insbesondere auch durch die ausgedehnte häusliche Arbeitszeit hervorgerufen. Daher ist die häusliche Arbeitszeit neben dem relativ geringen Barlohn eine der Ursachen für die Abneigung unserer weiblichen Jugend gegenüber dem Hausgehilfenberuf. Der Vergleich des langen Verbleibs der Hausgehilfin im Haushalt mit dem festbegrenzten Achtstundentag der gewerblichen Arbeiterin wird zunächst manches junge Mädel von der Arbeit in der Hauswirtschaft abhalten. Kennzeichnend für die Bedeutung dieser Frage sind folgende Feststellungen des Schrifttums: „Soweit die Bedürfnisse des Haushalts es irgend zulassen, ist eine klare und feste Regelung der Arbeitszeit anzustreben, um dem Hausgehilfen das Gefühl zu geben, daß auch er einmal sein eigener Herr sein und über eine bestimmte freie Zeit selbständig verfügen kann. . . . Die unbegrenzte Arbeitszeit und das völlige Gebundensein werden je länger je mehr als d e r Mißstand im häuslichen Dienst empfunden und haben in erster Linie den Mangel an Arbeitskräften verschuldet"[142]).

„Die Überleitung städtischer weiblicher Arbeitsloser in die Hauswirtschaft scheitert erfahrungsgemäß häufig an der Abneigung der Mädchen, das freie Leben der Fabrik gegen die Gebundenheit der Hausgehilfen einzutauschen[143])." Aus dieser Sachlage ergibt sich für

---

[140]) Kühne in Soziale Praxis, 30. Jg., 45. H.
[141]) Dersch, Lehrbuch, S. 68 69. für das frühre Recht.
[142]) Gaebel, Das Recht der Hausgehilfen (Soziale Praxis, 29. Jg., Nr. 50).
[143]) Grimm, Überführung städtischer weiblicher Jugendlicher in die Haus- und Landwirtschaft (Soziale Praxis, 29. Jg., H. 56).

die Richtlinien die Aufgabe, die Regelung der häuslichen Arbeitszeit derart durchzuführen, daß sie

aa) dem Gedanken der Hausgemeinschaft entspricht,

bb) die Abneigung der Jugend gegen den Beruf der Hausgehilfin überwindet.

Diesem Ziel stehen eine Reihe arbeitstechnischer Schwierigkeiten gegenüber, die in der Eigenart der häuslichen Arbeit begründet sind.

Der Hauptunterschied der häuslichen Arbeit gegenüber der betrieblichen Arbeit ist die unmittelbare Verknüpfung von Arbeit und Bedürfnis. Der einzelne Volksgenosse findet im Haushalt seinen privaten Rückhalt, die Grundlage für die Auffrischung und Ergänzung seiner Lebens- und Arbeitskraft. Im Haushalt schläft, ißt und trinkt er, findet er Ruhe und Erholung, lebt er sein persönliches Leben abseits vom Beruf und politischen Einsatz. Die häuslichen Bedürfnisse sind daher, wie es dieser Aufgabe des Haushalts entspricht, sehr zahlreich und erstrecken sich vom frühen Morgen bis zum späten Abend. Sie sind dazu unberechenbar. Zugleich fordert das häusliche Bedürfnis seine unmittelbare Befriedigung durch die Arbeit. Dementsprechend nimmt die Arbeit im Haushalt „kein Ende", ist sie unmeßbar. Gewiß sind auch die Bedürfnisse hinsichtlich der betrieblichen Arbeit unberechenbar. Die Zwischenschaltung der Marktwirtschaft trennt jedoch Arbeit und Bedürfnis in den Betrieben so sehr, daß die Arbeitstechnik weitgehend von der Bedürfnisbefriedigung unabhängig ist. Diese Unabhängigkeit ermöglicht ihrerseits wieder eine feste Arbeitsorganisation, weitgehende Arbeitsteilung, schematische Gleichheit des Arbeitserfolges, kurz, sie schafft die Rechenhaftigkeit der Arbeit in gewerblichen Betrieben. Erst jetzt ist eine feste Begrenzung der Arbeitszeit möglich. Die Unberechenbarkeit der häuslichen Arbeit ist jedoch ein Umstand, der jeder generellen Begrenzung der Arbeitszeit widerspricht[144]).

bb) Bereits in den Gesindeordnungen wurde die Arbeitszeit als unbegrenzt angesehen[145]). Ausschlaggebend für diese Ansicht war einmal der Gesichtspunkt der Unberechenbarkeit der hauswirtschaftlichen Arbeit, dann aber auch das patriarchalische Verhältnis der Herrschaft über das Gesinde. Bezeichnend formuliert Könnecke den normierungsfeindlichen Charakter der häuslichen Arbeit: „Wann und wie und auf was für Land der Schäfer weiden darf, kann immerhin schon für ein größeres Gebiet gleichmäßig oder doch mit bewußten Abweichungen verordnet werden. Wenn man es ebenso mit den Pflichten des . . . Hausmädchen und des Stallburschen machen wollte,

---

[144]) Arbeitsverhältnisse der Hausgehilfinnen, Erhebung des Reichsarbeitsministeriums, Berlin 1929, S. 33.

[145]) Könnecke, Rechtsgeschichte des Gesindes, S. 500. Lindenberg, Kommentar S. 70.

dann müßte man ebensoviele einzelne Gesetze schaffen, als es Haushalte gibt — und würde dann noch ins offene Faß gießen, da sich der Bedarf des Haushalts nach Arbeit jährlich, stündlich und täglich ändert[146])." Kennzeichnend für die Auffassung der Gesindeordnungen ist auch das altdeutsche Sprichwort: „Das Gesinde soll arbeiten; was es im Hause zu feiern gibt, das können Herr und Frau selbst verrichten[147])."

Nach der Regelung des BGB. in den §§ 618 II, 619, ist die Begrenzung der Arbeitszeit mangels abweichender Vereinbarung dem Haushaltsvorstand überlassen, der die Arbeitszeit nach den auf Gesundheit, Sittlichkeit und Religion zu nehmenden Rücksichten zu bestimmen hat[148]). Eine einseitige Festsetzung der Arbeitszeit entspricht weder der Ordnung der Hausgemeinschaft noch ist sie geeignet, die Abneigung der weiblichen Jugend gegenüber dem Hausgehilfenberuf zu überwinden. Zudem bildet die Rücksicht auf Gesundheit und Sittlichkeit keinen ausreichenden Maßstab für die Arbeitszeitbegrenzung; denn über diese Rücksicht hinaus braucht die Hausgehilfin Zeit für eigene Muße und Besinnung, für Privatangelegenheiten, Weiterbildung, Besorgungen und Besuche.

Zur Lösung des Problems der häuslichen Arbeitszeit wurden vor dem AOG. drei Wege vorgeschlagen:

(1) Die feste, stundenmäßige Begrenzung der häuslichen Arbeitszeit, welche insbesondere von der Seite der Hausgehilfenverbände erstrebt wurde[149]). Diese Regelung wurde jedoch allgemein abgelehnt; denn sie trägt, wie die Begründung zum E. I mit Recht betont, „den, von einem Gewerbebetrieb durchaus abweichenden, sehr vielgestalteten Bedürfnissen nicht Rechnung"[150]).

(2) Die negative Festsetzung der Arbeitszeit durch Bestimmung einer Ruhezeit, in der keine Arbeit verlangt werden darf. Diese Lösung schlugen insbesondere die Hausfrauenverbände vor.

(3) Die Festlegung einer Zeit der sogenannten Arbeitsbereitschaft, d. h. der körperlichen Gegenwart im Haushalt und der geistigen Wachsamkeit, des ständigen Bereitseins zur Erfüllung erforderlicher Dienste[151]). Das Reichsarbeitsgericht bestimmt die Arbeitsbereitschaft als die „wache Achtsamkeit im Zustande der Entspannung"[152]).

---

[146]) Könneccke, Rechtsgeschichte des Gesindes, S. 500.
[147]) Simrock, Deutsche Sprichwörter, S. 187.
[148]) Hueck, Lehrbuch, Bd. I, S. 158.
[149]) Kähler in Soziale Praxis, 37. Jg., H. 48.
[150]) RABl., Amtl. Teil, 1921, S. 816.
[151]) Mansfeld in NZfA. 1926, Sp. 603. Klehmt in RABl., Nichtamtl. Teil, 1925, S. 426.
[152]) RAG. in AR.-Sammlung, Bd. 4, S. 105.

Gerade der labile Charakter der Arbeitsbereitschaft scheint den unbestimmten arbeitstechnischen Bedingungen des Haushalts am meisten zu entsprechen und zu einer Lösung des Problems in hervorragendem Maße geeignet zu sein[153]). So beschränkte sich der E. I in seiner Regelung der Arbeitszeit auf die Festsetzung einer täglichen Maximalarbeitsbereitschaft von 13 Stunden, deren lange Dauer nicht zu erschrecken braucht, da sie naturgemäß nicht dauernd mit Arbeit ausgefüllt ist. Die späteren Entwürfe E. II (§ 11), E. III (§ 10) und RefE. (§ 16) gingen den oben gezeigten zweiten Weg. Sie enthielten nur die Festsetzung einer neunstündigen Mindestnachtruhe.

Von der Regelung durch die Arbeitszeitordnung vom 26. Juli 1934 wird die häusliche Arbeit nicht berührt; denn Haushaltungen sind keine Betriebe im Sinne der Verordnung (§ 1 AZVO)[154]).

cc) In den Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit ist die Regelung der häuslichen Arbeitszeit in sehr verschiedener Form vorgenommen worden. Zunächst einmal wird das Wort „Arbeitszeit" in mehrfachem Sinne gebraucht, was deutlich aus dem Wortlaut der Richtlinien für Bayern und Sachsen hervorgeht. So spricht § 3 Bayern von der „regelmäßigen täglichen Arbeitszeit" einerseits und der „wirklichen Arbeitszeit" andererseits. Es ist scharf zu unterscheiden zwischen der „täglichen Arbeitszeit", dem Zeitraum, innerhalb dessen häusliche Arbeit verlangt werden darf, und der „wirklichen Arbeitszeit", der Zeitdauer, in welcher eigentliche Arbeitstätigkeit vorliegt. Der Einfachheit halber soll die erstere „Kann-Arbeitszeit", die letztere „Ist-Arbeitszeit" genannt werden. Die erstere stellt den Arbeitszeitraum dar, welcher gegen die Dauer der Arbeitsleistung in zweifacher Hinsicht abzugrenzen ist:

1. gegen die Dauer wirklicher Arbeitstätigkeit, die Ist-Arbeitszeit,
2. gegen die Dauer der Arbeitsbereitschaft; denn sowohl die wirkliche Arbeitstätigkeit wie auch die Arbeitsbereitschaft sind Formen der Arbeitsleistung.

Die Ist-Arbeitszeit ist vollkommen mit wirklicher Arbeitstätigkeit ausgefüllt und ist daher mit der „Arbeitszeit" des alltäglichen Sprachgebrauchs identisch. Soweit die Richtlinien eine positive Begrenzung der Arbeitszeit vornehmen, ist grundsätzlich die Kann-Arbeitszeit gemeint.

Unter Berücksichtigung dieser Terminologie können wir zwei Gruppen von Regelungen in den Richtlinien unterscheiden. Keine der Richtlinien geht den Weg der Festsetzung der Ist-Arbeitszeit allein; denn dieser Weg ist praktisch unmöglich und geht an der Wirklichkeit des Lebens vorbei.

---

[153]) Schumacher, Dissertation, S. 30.

[154]) Vgl. Erdmann-Meißinger, Kommentar zur Arbeitszeitverordnung, 1934, 5. Aufl., S. 64.

(1) Die erste Gruppe der Richtlinien beschränkt sich darauf, nur die Kann-Arbeitszeit der Hausgehilfin, d. h. den Arbeitszeitraum festzulegen.

In diesen Richtlinien wird daher lediglich bestimmt, innerhalb welchen Zeitraums der Haushaltsleiter überhaupt vom Hausgehilfen Arbeitsleistung verlangen darf. Unter diesen Richtlinien suchen einige, die Kann-Arbeitszeit durch Festsetzung einer Mindestnachtruhe, also negativ, zu begrenzen[155]). Die Nachtruhe wird dabei teils auf 8 Stunden, teils auf 9 Stunden festgelegt. Durchgehend findet sich die Bestimmung, daß bei dienstlich notwendiger Kürzung der Nachtruhe am nächsten Tage eine entsprechende Ruhepause gewährt werden soll. Auch die Richtlinien für Südwest und Saarpfalz gehen den gleichen Weg, wenn sie auch die Regelung der Arbeitszeit der Vereinbarung im Einzelfalle überlassen; denn auf der anderen Seite legen sie diese Einzelvereinbarung durch Bestimmung einer neunstündigen Nachtruhe wieder inhaltlich fest.

Andere Richtlinien innerhalb dieser ersten Gruppe begrenzen die Kann-Arbeitszeit positiv, indem sie Anfang und Ende dieses Zeitraumes festlegen[156]). Diese Richtlinien gebrauchen lediglich den Ausdruck „Arbeitszeit" und verstehen darunter den Zeitraum von 6 bis 21 Uhr. Daß hiermit nur die Kann-Arbeitszeit gemeint sein kann, ergibt sich aus der Bestimmung „ausreichender Ruhe- und Mahlzeitspausen", die in dieser Zeit enthalten sind. Überdies würde eine wirkliche Arbeitsdauer von 15 Stunden unseren sozialen Anschauungen völlig widersprechen.

(2) Die zweite Gruppe von Richtlinien bestimmt als „regelmäßige tägliche Arbeitszeit" den Zeitraum von 6 bis 21 Uhr, fügt aber gleichzeitig hinzu, daß die „tatsächliche" Arbeitszeit die Zeit von 10 Stunden nicht überschreiten darf. Diese Regelung, welche sich sowohl auf die Kann- wie auf die Ist-Arbeitszeit bezieht, findet sich in völlig gleicher Form in allen Richtlinien, welche eine Neufassung erlebt haben[157]). Daraus läßt sich das Bestreben erkennen, diese Lösung der häuslichen Arbeitszeit als einheitliche Regelung in allen Wirtschaftsgebieten einzuführen.

Da nach dem Wortlaut dieser zweiten Gruppe von Richtlinien die Kann-Arbeitszeit Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Pausen umfaßt, kommen wir zu folgender Gleichung:

15 Stunden Kann-Arbeitszeit = 10 Stunden Ist-Arbeitszeit und 5 Stunden Arbeitsbereitschaft und Pausen.

Bayern legt noch $2^1/_2$ Stunden Pausen fest, so daß als eigentliche Arbeitsbereitschaft noch $2^1/_2$ Stunden übrigbleiben.

---

[155]) § 5 Nordmark, § 4 Niedersachsen, § 6 Niedersachsen, § 6 Brandenburg, § 4 Schlesien, § 6 Südwest, § 3 Saarpfalz, § 4 Rheinland.
[156]) § 5 Mitteldeutschland, § 5 Westfalen.
[157]) § 6 Hessen, Sachsen, Pommern, Ostpreußen, § 3 Bayern.

Es ist natürlich, daß diese Regelung kein starres Schema darstellt. Das ergibt sich schon aus der Fassung der Richtlinien dieser Gruppe, welche sämtlich die Klausel enthalten: „wenn nicht besondere Umstände eine andere Regelung erfordern".

Die Verteilung im einzelnen bleibt dem Haushaltsleiter überlassen, der sie entsprechend den Bedürfnissen des Haushalts vornimmt. Bildlich gesehen bildet damit die Kann-Arbeitszeit im Haushalt ein unberechenbares „Gemenge" von Arbeit, Arbeitsbereitschaft und Pausen.

Damit ist eine gesunde, beiden Teilen entsprechende Mittellösung gefunden worden. Es wird einerseits eine äußere Begrenzung der Arbeitszeit festgelegt und so den Interessen der Hausgehilfen gedient. Andererseits trägt diese Lösung auch den labilen arbeitstechnischen Verhältnissen des Haushalts Rechnung. Dies kommt insbesondere noch dadurch zum Ausdruck, daß bei Vorliegen besonderer Umstände von der Regelung der Richtlinien abgewichen werden kann, wobei jedoch am nächsten Tage eine ausgleichende Ruhezeit gewährt werden soll. Zusätzlich bestimmt Bayern, daß die Hausgehilfen für die Mehrarbeit mangels zu gewährender Freizeit eine besondere Vergütung erhalten sollen.

dd) Außer der Regelung der Arbeitszeit finden sich in den Richtlinien noch eingehende Bestimmungen über die Freizeit der Hausgehilfin; in unserer Darstellung soll zur klareren Übersicht zwischen der täglichen, der wöchentlichen Freizeit, dem freien Sonntag und den Sonderfreizeiten unterschieden werden.

(1) Obgleich die Arbeitszeit im Haushalt nicht durch dauernde Arbeit ausgefüllt ist und in weitem Maße Arbeitsbereitschaft darstellt, ist dennoch das Bedürfnis nach Ruhepausen zum Zwecke der Erholung und der Einnahme von Mahlzeiten zu beachten; denn zwischen der Arbeitsbereitschaft und der zur Erholung und Mahlzeit notwendigen Pause besteht ein erheblicher Unterschied.

Arbeitsbereitschaft ist zwar ein Zustand körperlicher und geistiger Entspannung, der aber doch im Gegensatz zur völligen Arbeitsruhe jederzeit den Einsatz der Arbeitskraft ermöglicht, ein Zustand, den man vulgär wohl mit den Worten bezeichnen kann: die Hausgehilfin muß dauernd auf dem Sprung sein. Daß dieser Zustand nicht zur Erholung von der Arbeit und zur Einnahme der Mahlzeiten geeignet ist, ist verständlich. Es sind Zeiten erforderlich, in denen völlige Arbeitsruhe eintritt. Der E. I (§ 13) setzte für die Pausen eine Gesamtzeit von zwei Stunden fest, während der E. II (§ 11), der RefE. (§ 17) und der E. III (§ 10) lediglich bestimmten, daß die Ruhepausen angemessen und der Schwere der Arbeit entsprechend sein müssen. Die Richtlinien bestimmen hinsichtlich der Ruhepausen vielfach nur allgemein, daß diese „ausreichend", „angemessen" „ge-

nügend" sein müssen[158]). Bayern (§ 3) und Ostpreußen (§ 6) fordern ein festgesetztes Pausenmaß von 1½ Stunden für die Einnahme der Mahlzeiten und einer weiteren Ruhepause von einer Stunde.

Um eine allzu starre Regelung zu vermeiden, ist jedoch der Weg der Allgemeinbestimmung vorzuziehen[159]).

(2) Durchgehend gewähren die Richtlinien in der Woche einen freien Nachmittag und Abend. Gewisse Punkte bleiben jedoch in dieser Regelung unentschieden. Es fragt sich, welche Zeit unter einem freien Nachmittag zu verstehen ist. Einige Richtlinien geben konkrete Zahlen[160]). Schlesien fordert eine „Freizeit von 3 bis 4 Stunden am Nachmittag", womit etwa die Zeit von 15 bis 19 Uhr zu verstehen ist. Die übrigen zitierten Richtlinien setzen den Beginn des freien Nachmittags einheitlich auf 15 Uhr fest. Dem entsprechen auch wohl die praktischen Bedürfnisse des Haushalts, indem die Freizeit für den Hausgehilfen etwa nach Beendigung der mittäglichen Arbeit, des Spülens und Aufräumens angesetzt werden kann.

Auch über das Ende der abendlichen Freizeit bestehen nicht immer genaue Vorschriften. Im allgemeinen sollen die Hausgehilfen die abendliche Freizeit „nicht über Gebühr", d. h. über Mitternacht ausdehnen[161]). Andere Richtlinien bestimmen ausdrücklich 12 Uhr nachts als Ende der abendlichen Freizeit.

Lediglich die Richtlinien für Saarpfalz und Niedersachsen verzichten auf diese Heimkehrbindungen.

Vier Richtlinien sehen aus landwirtschaftlichen Rücksichten vor, daß der freie Nachmittag während der Erntezeit in Landhaushaltungen unter Umständen fortfallen kann[162]).

(3) Parallel mit der Festsetzung eines freien Nachmittags sehen die Richtlinien durchgehend alle vierzehn Tage einen freien Sonntagnachmittag vor. Die eine Gruppe der Richtlinien bezieht in die Reihe der Sonntage die „staatlich anerkannten Feiertage" mit ein, während andere Richtlinien bestimmen, daß bei Doppelfeiertagen der zweite Feiertag ebenfalls am Nachmittag frei von Arbeit sein soll. Daß diese beiden Arten von Regelungen in gewisser Weise differieren, liegt auf der Hand, wobei man nur an die staatlich anerkannten Feiertage, die nicht Doppelfeiertage sind, z. B. Himmelfahrt, zu

---

158) § 6 Pommern, § 4 Rheinland, § 3 Sachsen a. F.

159) Anderer Ansicht Oberwarth in Soziale Praxis, 38. Jg., 39. H.; Fielitz ebendort, 38. Jg., 8. H.; Schott ebendort, 38. Jg., 17. H.

160) § 7 Ostpreußen, § 7 Sachsen, § 7 Pommern, § 7 Hessen, § 5 Bayern, § 5 Schlesien.

161) § 4 Mitteldeutschland, § 7 Brandenburg, § 5 Westfalen, § 5 Schlesien, § 7 Südwest.

162) § 7 Sachsen, § 7 Ostpreußen, § 7 Hessen, § 7 Pommern.

denken braucht. Eine Ausnahmestellung nehmen hier Pommern, Sachsen und Rheinland ein.

Sachsen (§ 7) und Pommern (§ 7) sprechen von „Sonn- und Feiertagen" und treffen außerdem die erwähnte Regelung für die Doppelfeiertage. Sie geben damit die günstigste Regelung.

Rheinland spricht nur von Sonntagen und wählt somit die ungünstigste Fassung.

Als genauen Beginn der sonntäglichen Freizeit sieht Nordmark 14 Uhr, andere Richtlinien sehen 15 Uhr vor[163]). Das Ende der sonntäglichen Freizeit entspricht der Regelung des freien Nachmittags in der Woche. Was die Gestaltung der Freizeit anbetrifft, so sind die Bestimmungen sehr verschiedenartig. Die meisten Richtlinien verzichten auf jede Normierung. Bayern bestimmt, daß die Hausgehilfin über ihre Freizeit frei verfügen kann, ebenso gewährt Südwest den Hausgehilfen „grundsätzlich freies Ermessen" in der Verwendung ihrer Freizeit.

Schlesien fordert, daß die Freizeit am Nachmittag in erster Linie „der körperlichen Pflege, der Instandsetzung von Bekleidungsstücken oder zu Besorgungen dienen soll", die Abendfreizeit für die politische Schulung und berufliche Fortbildung verwendet werden soll. Diese Vorschrift ist überflüssig und schulmeisterlich, da sie das Leben allzu sehr vom grünen Tisch aus regieren will.

Beachtlicher ist die Vorschrift der Richtlinien für Rheinland, welche bestimmt, daß bei Festsetzung der freien Tage den Veranstaltungen der NSDAP., DAF. usw. Rechnung getragen werden soll; für diese Veranstaltungen sehen sämtliche Richtlinien gesonderte, über die normalen Freizeiten hinausgehende freie Stunden vor. Die rheinische Vorschrift ist abzulehnen. Freizeit soll wirkliche Entspannungszeit sein, in welcher die Hausgehilfin über sich selbst verfügen kann. Diese Freizeit ist gerade bei der starken Gebundenheit der Hausgehilfin notwendig. Politische Tätigkeit erfordert jedoch wiederum eine Kraftanspannung. Daher müssen für solche Zwecke besondere Freizeiten gewährt werden.

Von besonderer Bedeutung ist die Regelung der Richtlinien für Ostpreußen (§ 7) und Bayern (§ 5), welche eine Forderung der Deutschen Arbeitsfront verwirklichen. Diese Richtlinien legen fest, daß an Stelle von zwei freien Nachmittagen die Freizeit auf einen ganzen Tag zusammengelegt werden kann. Nach dem Wortlaut der Richtlinien braucht dieser Tag kein Sonntag zu sein. Diese durch die Richtlinien vorgesehene Möglichkeit ist geeignet, auch für die Hausgehilfin das Ziel des Erholungswochenendes seiner Verwirklichung näherzuführen.

---

[163]) Sachsen, Bayern, Niedersachsen.

(4) Über diese normale Freizeit hinaus soll, mit Ausnahme der rheinischen Richtlinien, Freizeit gewährt werden für die politische Schulung der Partei, des BdM., der Deutschen Arbeitsfront, für die KdF.-Veranstaltungen, für behördlich angeordnete Gemeinschaftsempfänge, zur Erfüllung religiöser und staatsbürgerlicher Pflichten, für die Feier des 1. Mai. Hinsichtlich der politischen Schulung machen die Richtlinien für Bayern, Südwest und Saarpfalz noch die Einschränkung, daß sie die Freizeit nur gewähren, „soweit die Arbeit im Einzelfall es gestattet". Westfalen ordnet überdies an, daß die Hausgehilfen zum Besuch politischer Veranstaltungen angehalten werden.

(Für die zwecks einer Stellungsuche zu gewährende Freizeit sei hier auf die unten darzustellende Beendigung des häuslichen Arbeitsverhältnisses hingewiesen.)

4. Urlaub.

Wie für das gesamte geltende Arbeitsrecht, so bestehen zurzeit auch für Hausgehilfen noch keine gesetzlichen Urlaubsbestimmungen. Infolgedessen haben sämtliche Richtlinien teils übereinstimmende, teils abweichende Urlaubsregelungen getroffen.

Auch die Urlaubspflicht des Haushaltungsvorstandes hat ihre Grundlage in der Hausgemeinschaft. Bereits nach altem Rechtsdenken stellt der Urlaub eine Ausnahme von der Auffassung des Arbeitsverhältnisses als eines Austauschvertrages dar; denn dem während des Urlaubs gezahlten Lohn steht keine Arbeitsleistung gegenüber. Für das neue Rechtsdenken im Arbeitsrecht ist die Urlaubspflicht keine Ausnahmeerscheinung im Arbeitsverhältnis, sondern die wesensnotwendige Folge der gegenseitigen Treue in der Hausgemeinschaft. Der Gemeinschaftsgedanke fordert, daß dem Hausgehilfen, der das ganze Jahr hindurch seine Arbeitskraft in den Dienst des Haushalts und damit der Volksgemeinschaft gestellt hat, eine angemessene Ruhepause gewährt wird zur Auffrischung und Ergänzung seiner Arbeitskraft.

Daher hat jeder Hausgehilfe als Angehöriger der Hausgemeinschaft einen Anspruch auf einen alljährlichen angemessenen Urlaub. Es ist nicht notwendige Voraussetzung des Urlaubsanspruchs, daß der Hausgehilfe in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist. Das unterscheidet die Richtlinien von den ehemaligen Entwürfen, die den Hausgehilfen nur dann einen Urlaubsanspruch gaben, wenn sie in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen waren[164]). Erst der E. III und der RefE. gewährten den Urlaub jedem Hausgehilfen, dessen Arbeitskraft durch die Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber vollständig in Anspruch genommen war[165]).

---

[164]) E. I § 1, E. II § 13.
[165]) E. III § 12, RefE. § 1.

aa) Übereinstimmend haben die Richtlinien eine sogenannte Wartezeit vorgesehen, mit deren Ablauf der Urlaubsanspruch erst zur Entstehung gelangt. Diese Wartezeit, die in den Entwürfen 9 Monate betrug, ist in den Richtlinien einheitlich auf 6 Monate festgesetzt worden. Lediglich die Richtlinien für Mitteldeutschland sehen einen Urlaub erst dann vor, wenn das Arbeitsverhältnis ein Jahr gedauert hat bzw. bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses vor Ablauf eines Jahres, wenn es mindestens 9 Monate gedauert hat.

bb) Die Dauer des Urlaubs steigt mit zunehmenden Beschäftigungsjahren an. Damit erhält der Urlaub zugleich den Charakter einer Treueprämie und gibt einen Anreiz zu weiterem Durchhalten. Die Urlaubsstaffelung ist in den Richtlinien sehr verschiedenartig vorgenommen. Die gebräuchlichste Regelung ist wohl die der Richtlinien für Brandenburg: Sie gewährt nach einer Dienstzeit von 6 Monaten 4 Tage, nach 1 Jahr 6 Tage, nach 2 Jahren 10 Tage, nach 3 Jahren 14 Tage Urlaub[166]). Einige Richtlinien bestimmen noch ausdrücklich, daß die Zeit einer Reise der Familie mit dem Hausgehilfen nicht auf die Urlaubszeit angerechnet werden darf[167]). Ausschlaggebend für diese Bestimmung ist die Erwägung, daß eine solche Reise mit der Familie nie die völlige Arbeitsruhe eines echten Urlaubs mit sich bringt.

cc) Hinsichtlich der Zeit der Urlaubsgewährung enthalten sich die Richtlinien einer allzu schematischen Regelung; denn die Hauswirtschaft ist gerade in einer solchen, stark von den Verhältnissen und Bedürfnissen einer Familie abhängigen Frage einer generellen Normierung unzugänglich. Verschiedene Richtlinien empfehlen nach Möglichkeit die Zeit vom 1. 4. bis 30. 9. eines jeden Jahres[168]). Schlesien verlangt, daß der Zeitpunkt des Urlaubs „unter Berücksichtigung der Bedürfnisse des Haushalts vereinbart worden" soll.

dd) Während des Urlaubs, der „zur Aufrechterhaltung und Pflege eines gesunden Volkes unbedingt notwendig ist"[169]) und die Hausgehilfen „leistungsfähig und arbeitsfreudig"[170]) erhalten soll, ist der Lohn des Hausgehilfen weiterzuzahlen. Zwar ist nicht in allen Richtzahlen ausdrücklich ausgesprochen, daß es sich um einen bezahlten Urlaub handelt. Aus dem Charakter der Urlaubsregelung im einzelnen, insbesondere aus der Regelung des Kostgeldes geht ohne weiteres hervor, daß der Haushaltungsvorstand von seiner Lohnzahlungspflicht während des Urlaubs nicht entbunden ist. Dieses Ergebnis ist auch ohne ausdrückliche Erwähnung in den Richtlinien aus der Treupflicht heraus eine Selbstverständlichkeit. Wenn die Haus-

166) § 9 Brandenburg, § 8 Westfalen, § 8 Nordmark.
167) § 7 Bayern, § 8 Ostpreußen.
168) § 6 Mitteldeutschland, § 8 Sachsen, § 8 Pommern.
169) So Richtlinien für Rheinland.
170) So Richtlinien für Westfalen.

gemeinschaft die Gewährung einer Urlaubszeit für den Hausgehilfen verlangt, so ist damit stillschweigend eingeschlossen, daß der Unterhalt seitens des Haushaltungsvorstandes in dieser Zeit weitergegeben wird. Nur so erfüllt der Urlaub seinen Zweck als Erholungszeit, nur eine solche Urlaubsauffassung enthält sich der schuldrechtlichen Betrachtungsweise. Bereits nach bisher herrschender Ansicht ist unter Urlaub mangels einer entgegenstehenden abweichenden Rereinbarung stets ein bezahlter Urlaub zu verstehen[171]) [172]). Der Lohn ist daher während der Urlaubszeit ungekürzt weiterzuzahlen. Diese Pflicht gilt naturgemäß insbesondere für den Barlohn. Weiterhin ist dem Hausgehilfen während des Urlaubs eine Barentschädigung für die Kost, die er sonst im Haushalt erhält, zu gewähren; denn er muß sich ja während der Urlaubszeit anderweitig beköstigen und dafür Kosten aufwenden. Diese Entschädigung wird von den Richtlinien in Gestalt eines Kostgeldes gewährt, das im allgemeinen nach den von der Krankenkasse oder dem Arbeitsamt festgesetzten Richtsätzen berechnet werden soll[173]).

Problematisch ist die Gewährung eines bestimmten Wohnungsgeldes.

Die Entwürfe eines Hausgehilfengesetzes haben stets auf die Gewährung eines besonderen Wohnungsgeldes verzichtet mit der Begründung, daß dieses in „der Praxis auch nicht vergütet werde, zumal der Hausgehilfe den Urlaub meist bei seinen Angehörigen verbringe".

Demgegenüber forderte Ammann, daß das Wohnungsgeld zum Entgelt zu zählen und daher zu zahlen sei, wenigstens in Fällen, in denen der Hausgehilfe nicht bei seinen Angehörigen wohne[174]). Diese Ansicht vertritt auch Müller, der insbesondere darauf hinweist, daß es den Hausgehilfen während des Urlaubs nicht verwehrt werden könne, zu reisen, was keine Seltenheit sei. Er brauche daher nicht unbedingt bei seinen Angehörigen zu wohnen und müsse auch ein Wohnungsgeld beanspruchen können. Außerdem zwinge die Bestimmung der Entwürfe, daß der Hausgehilfe nur mit Zustimmung des Haushaltsleiters den Urlaub im Haushalt verbringen dürfe, dazu, dem Hausgehilfen ein Wohnungsgeld zu zahlen, es sei denn, daß er bei seinen Angehörigen wohne[175]).

In der Regelung des Wohnungsgeldes durch die Richtlinien sind drei verschiedene Gruppen zu unterscheiden:

---

[171]) Hueck, Lehrbuch, S. 267.
[172]) Titze, Recht des kaufmännischen Personals, S. 768.
[173]) § 8, Richtlinien Hessen.
[174]) Ammann in Soziale Praxis, 1929, H. 7.
[175]) Müller, Dissertation, S. 52.

(1) Richtlinien, die durchgehend für die Zeit des Urlaubs ein den Richtsätzen dr Arbeitsämter und Krankenkassen entsprechendes Wohnungsgeld gewähren[176]).

(2) Richtlinien, die dem Hausgehilfen keinen Anspruch auf irgendein Wohnungsgeld zugestehen[177]).

(3) Eine Mittelgruppe von Richtlinien, nach denen für die Unterkunft „der von dem Haushaltsvorstand eingesparte Betrag" zu ersetzen ist[178]). Von diesen Richtlinien gewähren zwei das Wohnungsgeld dann, wenn die Wohnung „während der Urlaubszeit des Hausgehilfen anderweitig benutzt wird"[179]). Doch kann diese Formulierung praktisch dem „eingesparten Betrag" der anderen Richtlinien gleichgestellt werden, da der Haushalt nur dann etwas erspart, wenn die Wohnung des Hausgehilfen anderweitig benutzt wird, sei es, um Kosten für andernfalls notwendig gewesene Miete zu ersparen, sei es, um durch Vermietung zu den Kosten der eigenen Miete beizutragen.

Ausschlaggebend für die Entscheidung der Frage des Wohnungsgeldes muß die Tatsache sein, daß die Wohnung zum Unterhalt des Hausgehilfen gehört, der vom Haushaltungsvorstand zu gewähren ist. Nach dem Wesen des Urlaubs hat aber der Haushaltungsvorstand auch während dieser Zeit für den Lebensunterhalt des Hausgehilfen aufzukommen. Er hat daher neben dem Barlohn insbesondere auch für Kost und Unterkunft zu sorgen bzw. eine Entschädigung zu zahlen. Diese Pflicht fällt jedoch dann weg, wenn auf andere Weise für die Unterkunft des Hausgehilfen gesorgt ist, ohne daß dem Hausgehilfen dabei Kosten erwachsen. Dieser Fall wird dann vorliegen, wenn die Eltern oder Verwandten den Hausgehilfen bei sich aufnehmen.

Von dieser grundsätzlichen Erwägung ausgehend erscheint zunächst der von der zweiten Gruppe von Richtlinien ausgesprochene Verzicht auf jedes Wohnungsgeld unbillig. Dieser Verzicht widerspricht den praktischen Beedürfnissen. Er setzt nach obiger Darlegung stets voraus, daß der Hausgehilfe bei seinen Angehörigen während des Urlaubs unterkommt. Dies wird aber in sehr vielen Fällen nicht möglich sein. Darüber hinaus erscheint es nicht einmal zweckmäßig, daß der Hausgehilfe den Urlaub bei seinen Angehörigen verbringt. Mehr denn je besteht heute die Forderung, daß der Urlaub in zweckmäßiger Form zu verbringen ist. Dazu gehören aber in erster Linie Reisen und Wandern, wie sie in weitem Maße von der NS.-Gemeinschaft „Kraft durch Freude" durchgeführt werden. Die Tatsache, daß also bereits heute und erst recht in Zukunft die Haus-

---

[176]) § 7 Niedersachsen, § 8 Westfalen, § 8 Sachsen, § 9 Südwest.
[177]) § 8 Nordmark, § 6 Mitteldeutschland, § 8 Hessen, § 6 Schlesien, § 8 Pommern, § 7 Bayern, § 8 Ostpreußen.
[178]) § 9 Brandenburg, § 7 Saarpfalz, § 5 Rheinland.
[179]) § 7 Saarpfalz, § 5 Rheinland.

gehilfen in der Mehrzahl reisen und ihren Urlaub nicht bei Angehörigen verbringen, wie noch die Begründung zum E. II annahm, läßt es zwingend notwendig erscheinen, daß den Hausgehilfen ein Wohnungsgeld gewährt wird. Mag diese Entschädigung auch keine beträchtliche Höhe aufweisen, so trägt sie doch auch ein wenig zu den erhöhten Kosten einer Urlaubsreise bei.

Zu eng erscheint auch die Regelung der dritten Gruppe von Richtlinien, die ein Wohnungsgeld nur bei Einsparung eines bestimmten Betrages gewährt, somit nur in den Fällen, in denen der Haushalt den Raum anderweitig benutzt oder vermietet. Nur selten wird jedoch der Unterkunftsraum des Hausgehilfen in der verhältnismäßig kurzen Zeit des Urlaubs anderweitig benutzbar sein. Zudem wird in den weitaus meisten Fällen der Haushaltsvorstand den Raum lieber leer und unbenutzt lasseen und dadurch das Wohnungsgeld für den Hausgehilfen ersparen.

Falls die Hausgehilfin nicht bei Angehörigen wohnen kann oder will und falls sie auch bei Zahlung eines Wohnungsgeldes nicht außerhalb des Haushalts bleiben kann, muß der Haushaltsvorstand ihr gestatten, den Unterkunftsraum während des Urlaubs zu benutzen.

Dieser Zustand ist jedoch keineswegs erstrebenswert. Es ist leicht einzusehen, daß dies zu vielen Unstimmigkeiten führen kann, worauf schon die Begründung zum E. II hinwies[180]). Insbesondere besteht die Gefahr, daß der Hausgehilfe nicht zu seiner völligen Arbeitsruhe kommt und auch während des Urlaubs zu Arbeiten im Haushalt angehalten wird. Der Urlaub im Haushalt muß daher nur einen Ausnahmefall darstellen. Unter allen Umständen ist anzustreben, daß der Urlaub wirklich in völliger Arbeitsruhe verbracht wird. Auch aus diesem Grunde ist der Anspruch auf ein Wohnungsgeld zu bejahen. Allerdings muß die Höhe der Entschädigung noch erheblich gesteigert werden, wenn der Zweck des Wohnungsgeldes erreicht werden soll.

Die Regelung der ersten Gruppe von Richtlinien, welche ein Wohnungsgeld durchgehend bejaht, ist als zu weitgehend zu kennzeichnen. Es wird häufig Fälle geben, in denen der Hausgehilfe bei seinen Angehörigen wohnen will. Wie bereits oben dargelegt wurde, ist die Zahlung eines Wohnungsgeldes in diesen Fällen dem Haushaltungsvorstand nicht zuzumuten. Das Wohnungsgeld ist ein Teil des zu gewährenden Unterhalts. Es muß also entfallen, sobald dieser Unterhalt dem Hausgehilfen anderweitig gewährt wird, ohne daß ihm Kosten entstehen. Die Zahlung eines Wohnungsgeldes in diesen Fällen ist zwar als freiwillige Maßnahme des Haushaltsvorstandes zu begrüßen, sie kann aber aus grundsätzlichen Erwägungen nicht als normative Regelung in den Richtlinien festgelegt werden.

---

[180]) Begründung zum E. II. RABl., Amtl. Teil, 1929, S. 156.

Diese Regelung dürfte auch in erzieherischer Weise wirken. Sie stellt einen Anreiz zur Teilnahme an den KdF.-Reisen dar.

Praktisch wird in den von den Krankenkassen und Versicherungsämtern festgesetzten Richtsätzen, auf die in den Richtlinien verwiesen wird, kein Unterschied gemacht zwischen besonderen Kost- und Wohngeldsätzen, sondern allgemein ein „Verpflegungssatz" aufgestellt; dieser beträgt nach den Richtsätzen der Allgemeinen Ortskrankenkasse Berlin 1,50 RM. Er setzt sich zusammen aus:

Wohngeld	0,15 RM
Heizung und Beleuchtung	0,10 „
1. Frühstück	0,10 „
2. Frühstück	0,18 „
Mittagessen	0,55 „
Vesper	0,10 „
Abendessen	0,32 „
Zusammen	1,50 RM.

Nach einem seit längeren Jahren bestehenden Abkommen zwischen dem damaligen „Heimarbeiter- und Hausgehilfenverband" und den Hausfrauenverbänden ist für Groß-Berlin ein Verpflegungssatz von 2,10 RM vereinbart worden.

ee) Eine wesentliche und für den Geist der neuen Sozialordnung kennzeichnende Bestimmung ist das Verbot der Abgeltung des Urlaubs in Geld. Zugrunde liegt dieser Regelung der Gedanke, daß der Urlaubs keine Gelegenheit sein soll, Geld ohne Arbeit zu verdienen, so daß der Hausgehilfe, wenn er dennoch arbeiten würde, das Doppelte verdienen könnte, sondern daß er der Aufrechterhaltung der Gesundheit und Leistungsfähigkeit, sowie der Stärkung der Arbeitsfreude dienen soll. Der Urlaub ist daher nicht nur ein Recht, sondern auch eine Pflicht gegenüber dem Volksganzen, das ein lebenswichtiges Interesse an der Gesundheit der einzelnen Volksgenossen hat.

Dieses Verbot der Abgeltung des Urlaubs in Geld hat für jedes häusliche Arbeitsverhältnis zu gelten, wenn es auch nur in einigen Richtlinien ausdrücklich ausgesprochen ist[181]). Eine Ausnahme aus praktischen Erwägungen machen die Richtlinien, wenn „die Gewährung von Freizeit bei vorzeitiger, von dem Hausgehilfen nicht verschuldeter Beeendigung des Arbeitsverhältnisses nicht mehr möglich ist"[182]).

ff) Einige Richtlinien enthalten die Klausel, daß bei berechtigter fristloser Entlassung der Urlaubsanspruch verwirkt wird[183]). Bei einer Besprechung der ähnlichen Bestimmung der Entwürfe kennzeichnete

[181]) § 7 Niedersachsen, § 8 Ostpreußen, § 7 Saarpfalz, § 9 Südwest.
[182]) § 8 Ostpreußen, § 7 Bayern, § 8 Sachsen.

der Jude Flatow diese Regelung mit den Worten: „Ist der Urlaub nach vorangegangener Wartezeit ein Lohnanteil für die Vergangenheit und keine Belohnung für vergangenes oder zukünftiges Wohlverhalten, so muß es wie auf sonstigen Lohn für die Vergangenheit, so auch auf den Urlaub ohne Einfluß bleiben, auf welche Weise das Arbeitsverhältnis endet"[184]).

Diese Auffassung ist abzulehnen. Sie geht augenscheinlich von dem Gedanken des schuldrechtlichen Austauschvertrages aus, welcher im Arbeitsverhältnis den Tausch von Arbeit gegen Lohn und auch im Urlaub einen Lohnanteil erblickt. Der Urlaub hat seine Grundlage unabhängig von der Lohnzahlungspflicht in der Grundpflicht zur gegenseitigen Treue. Die Hausgemeinschaft fordert, daß dem treuen Hausgehilfen ein alljährlicher Urlaub gewährt wird. Der Urlaub muß daher verwirkt sein, wenn der Hausgehilfe die Treue bricht, unberechtigt aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet, oder, wenn er einen wichtigen Grund zur fristlosen Entlassung durch sein Verhalten herbeiführt. Es wäre für den Treugedanken untragbar, auch in diesen Fällen den Haushaltungsvorstand zur Urlaubsgewährung zu verpflichten.

Die Regelung der Richtlinien geht andererseits auch zu weit, indem sie die Verwirkung des Urlaubsanspruchs bei jeder berechtigten fristlosen Entlassung annimmt. Die Verwirkung des Urlaubs ist danach auch dann anzunehmen, wenn eine zwar berechtigte, auf Seiten des Hausgehilfen jedoch völlig unverschuldete und nur objektiv veranlaßte fristlose Entlassung vorliegt. In diesen Fällen wäre es jedoch dem Haushaltungsvorstand durchaus zumutbar, dem Hausgehilfen den Urlaub zu gewähren; denn die Treupflicht ist durch den Hausgehilfen in keiner Form verletzt worden.

5. Krankheit.

Deutlicher als bei den sonstigen Pflichten des Haushaltsvorstandes tritt bei Erkrankung des Hausgehilfen die gegenseitige Treue als Grundlage des häuslichen Arbeitsverhältnisses in Erscheinung; denn gerade in einer Situation, in der der Haushalt keinen unmittelbaren Nutzen von dem Hausgehilfen haben kann, muß sich die Treupflicht in dem Beistand für den erkrankten Haushaltsangehörigen erst recht bewähren. Bezeichnend für die Auffassung des Reichstreuhänders der Arbeit ist die Bestimmung des § 7 der westfälischen Richtlinien: „Daß der Haushaltungsvorstand bei Erkrankung seines Hausgehilfen zur Sorge für seinen erkrankten Volksgenossen verpflichtet ist, ist nach dem Gedanken der Volksgemeinschaft eine Selbstverständlichkeit".

---

[183]) § 7 Niedersachsen, § 8 Ostpreußen, § 7 Saarpfalz, § 9 Südwest.
[184]) Flatow in Soziale Praxis, 1929, H. 44.

Im Gegensatz zu den früheren Entwürfen, die eine erschöpfende Regelung aller mit einer Krankheit des Hausgehilfen zusammenhängenden Fragen anstrebten, wird in den Richtlinien grundsätzlich die verhältnismäßig ausführliche Regelung des BGB. in den §§ 616, 617 beibehalten. Die Bestimmungen der Richtlinien sind daher in dieser Frage nur im Zusammenhang mit den entsprechenden Vorschriften des bürgerlichen Rechtes, welche in den Richtlinien teilweise modifiziert und konkretisiert werden, zu verstehen. So verweist z. B. die Vorschrift des § 10 der Richtlinien für Südwest auf § 616 BGB. Mit Ausnahme der Richtlinien für Rheinland haben sämtliche Richtlinien eine wenigstens teilweise Regelung der Krankheitsfrage im häuslichen Arbeitsverhältnis getroffen.

aa) Völlig neu im Hausgehilfenrecht ist die Bestimmung zahlreicher Richtlinien, daß der Hausgehilfe sich vor Antritt des Dienstes auf Verlangen und Kosten des Haushaltsvorstandes ärztlich untersuchen lassen muß[185]). Diese Pflicht des Hausgehilfen dürfte auch ohne ausdrückliche Erwähnung aus der Treupflicht heraus zu bejahen sein. Der Hausgehilfe lebt in einer engen Gemeinschaft mit den übrigen Haushaltsangehörigen, auch dann, wenn er nicht in die Wohn- und Kostgemeinschaft aufgenommen ist. Daher ist die völlige Gesundheit und körperliche Sauberkeit der neuen Hausgenossin eine unbedingte Voraussetzung für die Aufnahme in die Hausgemeinschaft. Aus der Hausgemeinschaft ergibt sich daher das Recht des Haushaltsvorstandes, Klarheit über diese notwendige Voraussetzung durch ärztliche Untersuchung zu verlangen.

bb) Gemäß § 616 BGB. behält der Hausgehilfe seine Vergütung, wenn er „für eine verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit durch einen in seiner Person liegenden Grund ohne sein Verschulden an der Dienstleistung verhindert wird". Diese Vorschrift des BGB. wird von der Regelung des Reichstreuhänders der Arbeit nur in sechs Richtlinien berührt und ergänzt[186]).

§ 616 BGB. fordert als Voraussetzung des Anspruchs, daß der Hausgehilfe seine Krankheit nicht selbst verschuldet hat. Die Entwürfe eines Hausgehilfengesetzes ließen die Schuldfrage außer Betracht. Die in Frage stehenden Richtlinien nehmen zu diesem Punkte in verschiedener Weise Stellung.

§ 9 II der Richtlinien für Sachsen läßt den Anspruch auf Kost und Wohnung, die als Sachbezüge auch Teil der Vergütung im Sinne des § 616 BGB. sind, bis zur Aufnahme in ein Krankenhaus bestehen, ohne die Schuldfrage hinsichtlich der Erkrankung zu berücksichtigen. Nach Absatz III der gleichen Bestimmung ist jedoch das Barentgelt nur „bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit" zu zahlen.

---

[185]) Z. B. § 9 Sachsen, § 7 Nordmark, § 10 Südwest, § 8 Saarpfalz.

[186]) § 8 Niedersachsen, § 9 Sachsen, § 9 Pommern, § 9 Hessen, § 9 Ostpreußen, § 8 Bayern.

Die gleiche Regelung wird in übereinstimmendem Wortlaut von den Richtlinien für Hessen, Ostpreußen, Pommern und Bayern getroffen.

Die Vorschrift des § 8 der niedersächsischen Richtlinien gewährt nur bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit die volle Vergütung. Diese Bestimmung kann aber nicht im Sinne einer Bestätigung des § 616 BGB. gewertet werden, da sie, wie noch zu zeigen ist, einen grundsätzlich verschiedenen Fall im Auge hat.

Die Weitergewährung der Sachbezüge wird in den Richtlinien nicht in der starren Form des § 616 BGB. von der Verschuldensfrage abhängig gemacht. Dennoch ist diese Regelung noch nicht völlig zu billigen. Der Treu- und Fürsorgepflicht in der Hausgemeinschaft entspricht es kaum, wenn der Hausgehilfe bereits bei geringem, oft nur schwer feststellbarem Verschulden den Ausfall von Lohn tragen soll. Die Krankheit selbst stellt bereits ein Unglück für den Hausgehilfen dar, das nach Möglichkeit erleichtert werden soll. Es entspräche der Hausgemeinschaft mehr, den Hausgehilfen nur dann seines Lohnanspruchs verlustig gehen zu lassen, wenn ihn zumindest ein grobes Verschulden hinsichtlich seiner Krankheit trifft. Die Richtlinien hätten dann zwischen „Leichtfertigkeit" und „grober Fahrlässigkeit" zu wählen.

Im Gegensatz zum Wortlaut des § 616 BGB. gebrauchen die Richtlinien den Ausdruck „Arbeitsunfähigkeit". Ob allerdings dieser Begriff der Arbeitsunfähigkeit sich wesentlich von der „Dienstverhinderung" des § 616 BGB. unterscheidet, erscheint zumindest fraglich. Die Feststellung Müllers, der in der Arbeitsunfähigkeit gegenüber der Dienstverhinderung einen strengeren Maßstab für das Entstehen des Anspruchs erblickt, ist ein wenig überspitzt und sachlich nicht gerechtfertigt[188]). Vielmehr ist ein Unterschied höchstens darin zu erblicken, daß die Arbeitsunfähigkeit subjektiv, in der Person des Hausgehilfen begründet ist, die Dienstverhinderung jedoch auch auf objektive Ursachen zurückgeführt werden kann. Allerdings wird auch dieser einzige Unterschied praktisch dadurch bedeutungslos, daß § 616 BGB. nur die „in der Person des Arbeitnehmers liegenden Gründe der Dienstverhinderung" berücksichtigt und daher die objektive Ursachengruppe von vornherein ausschließt.

Bedeutsam ist die Bestimmung des § 8 Niedersachsen, die bei teilweiser, unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit des Hausgehilfen den Lohnanspruch ohne zeitliche Begrenzung weiter bestehen läßt. Dieser Fall ist von der Sachlage des § 616 BGB. jedoch durchaus verschieden; denn im Gegensatz zum § 616 BGB. arbeitet hier der Haus-

188) Müller, Dissertation, S. 58.

gehilfe weiter, ist also nicht „an der Leistung der Dienste verhindert", nur soll die teilweise Nichtleistung, also im Rahmen der Gesamtarbeit die Minderleistung bei der Lohnbemessung unberücksichtigt bleiben.

Die Allgemeinbestimmung der „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit" (§ 616) wird in den Richtlinien teilweise genau konkretisiert. Auch hier wieder enthalten die fünf neugefaßten Richtlinien, die allein diese Frage berühren, völlig übereinstimmende Vorschriften[189]). Die „verhältnismäßig nicht erhebliche Zeit" wird je nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses gestaffelt: Bei einer Dienstzeit unter sechs Monaten beträgt die fragliche Zeit drei Tage, bei über sechs Monaten eine Woche. Währt die Krankheit länger und hat das Arbeitsverhältnis mindestens sechs Monate bestanden, so soll bis zur Dauer eines halben Monats der Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeld und 90 % des Barlohnes gezahlt werden; die gleiche Regelung gilt bis zur Dauer eines Monats, wenn das Arbeitsverhältnis mindestens ein Jahr gedauert hat. Außerdem soll der Kost- und Wohngeldsatz der Versicherungsämter hinzutreten.

Aus der Fassung der in Frage stehenden Richtlinien ist zu entnehmen, daß hier die Vergütung für drei bzw. sieben Tage ungeachtet des Krankengeldes zu zahlen ist, da erst bei längerer Krankheit das Krankengeld berücksichtigt wird. Mit Rücksicht auf die naturgemäß während einer Krankheit erhöhten Ausgaben scheint diese Regelung angemessen zu sein. Zu beachten ist auch, daß nach § 189 RVO. der Anspruch auf Krankengeld ruht, wenn und soweit der Versicherte Arbeitsentgelt erhält. Nach drei bzw. sieben Tagen jedoch erhält die versicherte Hausgehilfin Krankengeld, da der Haushaltungsvorstand dann nur noch den Unterschiedsbetrag zwischen dem Krankengeld und 90 % des Barlohnes zahlt; denn dieser Betrag stellt nicht ein Arbeitsentgelt im Sinne des § 189 RVO., sondern nur einen Zuschuß zum Krankengeld dar (vgl. § 189 I, S. 3 RVO.).

cc) Über den § 616 BGB. hinaus geht die mehrfach getroffene Bestimmung der Richtlinien über eine Vergütung für die Nachkur des Hausgehilfen. Die Richtlinien gehen grundsätzlich davon aus, daß der Haushaltungsvorstand durch die Leistung der Sozialversicherung in weitem Maße in seiner Pflicht zur Weiterzahlung der Vergütung, zur Pflege und zur Gewährung ärztlicher Behandlung entlastet wird. Infolgedessen dürfte „es dem sozialen Empfinden entsprechend angebracht sein"[190]), wenn dem Hausgehilfen ein bestimmter Betrag zum Zwecke der Erholung nach der Krankenhausbehandlung gezahlt wird.

Diese Nachkurvergütung knüpft an ein mindestens ein Jahr dauerndes Arbeitsverhältnis an[191]). Sie wird in Höhe eines zweitägigen Lohnes für jeden Beschäftigungsmonat bis zu einem Maximum

---

[189]) § 9 Ostpreußen, § 9 Hessen, § 9 Pommern, § 9 Sachsen, § 8 Bayern.
[190]) § 8 Brandenburg.
[191]) § 8 Saarpfalz: zwei Jahre.

von 30 Tagen Lohn gewährt. Einige Richtlinien sehen diese Nachkur einschränkend nur dann vor, wenn eine solche seitens der Sozialversicherung nicht stattfindet[192]).

Die Verschuldensfrage wird bei der Regelung dieser Vergütung mit Ausnahme der Richtlinien für Saarpfalz nicht erwähnt. Jedoch sind diese Nachkurbestimmungen als Ergänzung zum § 616 BGB. anzusehen; denn § 616 BGB. ist in diesen Richtlinien nicht erkennbar ausgeschlossen (vgl. § 9 Sachsen). Daher ist die Nachkurvergütung von den gleichen Voraussetzungen wie der Anspruch des § 616 BGB. abhängig. Zu diesen Voraussetzungen gehört auch, daß der Hausgehilfe seine Krankheit nicht verschuldet hat[193]).

dd) Gemäß § 617 BGB. ist der Haushaltungsvorstand auf sechs Wochen zur Pflege und zur Gewährung ärztlicher Behandlung verpflichtet, wenn es sich um ein dauerndes Arbeitsverhältnis handelt, bei dem der Hausgehilfe in die häusliche Gemeinschaft aufgenommen ist. Diese zwingende Vorschrift (§ 619 BGB.), die in der Praxis wegen der Bestimmung des Abs. II geringe Bedeutung hat, findet dennoch in den Richtlinien eine Ergänzung: die in § 617 BGB. vorgesehene fakultative Krankenhausbehandlung wird in fast allen Richtlinien nunmehr von einem Entscheid des hinzuzuziehenden Arztes abhängig gemacht[194]). Dieser hat zugleich darüber zu entscheiden, wieweit von dem Hausgehilfen häusliche Dienste verrichtet werden können.

III. Die Beendigung des häuslichen Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitsverhältnis des Hausgehilfen als Gliedschaftsstellung des Beschäftigten in der Hausgemeinschaft wird durch einen Vorgang beendet, der den Hausgehilfen aus der Hausgemeinschaft ausscheidet: die Ausgliederung[195]), die durch die vorhergehende Kündigung herbeigeführt wird. Zu beachten ist jedoch, daß die Ausgliederung als Lösung eines Gemeinschaftsverhältnisses nichts gemein haben kann mit der Beendigung eines schuldrechtlichen Vertrages. Insbesondere kann die Lösung eines Arbeitsverhältnisses niemals inhaltslos und abstrakt sein, wie es bei der Kündigung eines Schuldverhältnisses der Fall ist. Jede Auflösung eines Gemeinschaftsverhältnisses muß aus berechtigten Gründen erfolgen, die eine Aufrechterhaltung der Gliedschaftsstellung nicht mehr zulassen. Eine rein willkürliche Lösung des Arbeitsverhältnisses kann daher nicht wirksam sein.

---

[192]) § 10 Südwest, § 8 Saarpfalz, § 7 Westfalen.

[193]) Vgl. § 10 Südwest, in dem ausdrücklich die Regelung des § 616 BGB. aufrechterhalten wird.

[194]) § 7 Nordmark, § 8 Mitteldeutschland, § 9 Hessen, § 9 Pommern, § 9 Ostpreußen, § 8 Brandenburg.

[195]) Siebert, Arbeitsverhältnis, S. 114.

a) Normale Kündigung.

Im Gegensatz zum E. II (§ 20) wird in den Richtlinien grundsätzlich die Regelung des bürgerlichen Rechts aufrechterhalten. Entsprechend der Bestimmung des § 621 III setzen die Richtlinien durchgehend die normale Kündigungsfrist auf 14 Tage fest, wobei die Kündigung bis spätestens zum 15. des betreffenden Monats zu erfolgen hat; denn sowohl der Praxis wie auch den Richtlinien entspricht es, den Lohn im Sinne des § 621 BGB. nach Monaten zu bemessen. Zugleich bringen die Richtlinien in der Formulierung der Kündigungsbestimmungen („beiderseits") den Grundsatz der Gleichheit der Kündigungsfrist auf beiden Seiten zum Ausdruck[196]).

Bezeichnend für den Geist der Richtlinien ist die Empfehlung des Reichstreuhänders der Arbeit, nach längerer Dienstzeit eine längere, meist vierwöchige Kündigungsfrist zu vereinbaren[197]). § 9 Schlesien bestimmt die Dauer der „längeren Dienstzeit" auf drei Jahre.

Einige Richtlinien, die ebenfalls die vierzehntägige Kündigungsfrist vorsehen, umfassen nach ihrem persönlichen Geltungsbereich auch die Hausangestellten[198]). Es fragt sich daher, in welchem Verhältnis diese Vorschrift zu der entsprechenden Bestimmung des § 622 BGB. steht, welche für Angestellte eine sechswöchentliche Kündigungsfrist festlegt. Es kann nicht angenommen werden, daß die Richtlinien um eines schematischen Gleichheitsprinzips willen die rechtliche Lage dieser Personen verschlechtern wollen. Aus dem Gedanken heraus, daß die Richtlinien nur soziale Mindestbedingungen darstellen wollen, ist anzunehmen, daß die günstigere Vorschrift des § 622 BGB., die die sechswöchentliche Kündigungsfrist vorsieht, auch bei Vereinbarung der Richtlinien als Inhalt des einzelnen Arbeitsverhältnisses unberührt bleibt, es sei denn, daß aus den Umständen im Einzelfall der Ausschluß des § 622 BGB. und die Ersetzung durch § 10 der oben zitierten Richtlinien hervorgeht.

Die Annahme, § 622 BGB. sei zwingendes Recht und gehe schon daher den Richtlinien vor, ist mangels eines entsprechenden Hinweises mit der herrschenden Ansicht abzulehnen[199]).

Die Einzelheiten der Auflösung des Arbeitsverhältnisses werden durch verschiedene Sonderbestimmungen geregelt. Der Zeitpunkt des Austritts wird beispielsweise in § 11 der Richtlinien für Südwest genau auf den „Monatsersten morgens nach dem Frühstück" festgelegt. Fällt der letzte Tag der Kündigungsfrist auf einen Sonn- oder

---

[196]) § 9 Saarpfalz, § 11 Südwest, § 8 Schlesien, § 9 Westfalen.

[197]) § 9 Niedersachsen, § 9 Saarpfalz.

[198]) § 10 Pommern, § 10 Sachsen, § 10 Hessen, § 10 Ostpreußen.

[199]) Ennecerus-Lehmann, Lehrbuch, S. 528.

Feiertag, so soll der Umzug auf Wunsch des Hausgehilfen am vorhergehenden Werktag stattfinden[200]). Niedersachsen bestimmt zugleich, daß die innegehabte Stelle bis 18 Uhr geräumt sein muß[201]).

Bei der Entlassung sind der Hausgehilfin der Lohn, die ihr gehörigen Sachen und Papiere unverzüglich auszuhändigen[202]).

b) Fristlose Kündigung.

Für die fristlose Kündigung bleibt es auch in den Richtlinien bei der Generalklausel des „wichtigen Grundes" (§ 626).

Von sittlicher und sozialer Bedeutung ist die Vorschrift, die sich in fast allen Richtlinien findet, daß bei fristloser Entlassung nach einem bestimmten Zeitpunkt am Nachmittag der Haushaltsvorstand für das Unterkommen in der nächsten Nacht zu sorgen hat. Der entscheidende Zeitpunkt wird meist auf 18 Uhr[203]), in den mitteldeutschen Richtlinien auf 16 Uhr festgelegt.

c) Entlassungspapiere.

Bei den Entlassungspapieren ist nach der allgemeinen arbeitsrechtlichen Terminologie zwischen dem einfachen Zeugnis und dem qualifizierten Zeugnis zu unterscheiden. Ersteres ist lediglich eine Bescheinigung über Dauer und Art der Arbeit, letzteres erstreckt sich dagegen auch auf Führung und Leistung.

Die Ausstellung beider Arten von Zeugnissen, die nach § 630 BGB. nur bei Beendigung eines dauernden Arbeitsverhältnisses gefordert werden kann, ist nach den Richtlinien unabhängig von der zeitlichen Dauer in jedem häuslichen Arbeitsverhältnis Pflicht des Haushaltsvorstandes. Die Richtlinien verwirklichen damit eine Forderung, die allein dem Wesen des Arbeitsverhältnisses als einem gemeinschaftsrechtlichen Rechtsverhältnis gerecht wird[204]).

Über das Verhältnis von einfachem und qualifiziertem Zeugnis können wir nach den Richtlinien zwei Gruppen von Regelungen unterscheiden:

1. Nach der ersten Gruppe kann der Hausgehilfe ein Zeugnis über Art und Dauer des Arbeitsverhältnisses verlangen, das auf Wunsch auch auf Leistungen und Führung zu erstrechen ist[205]). Diese Regelung schließt an § 630 BGB. an. Falls beides von dem Hausgehilfen gefordert wird, stellen die Entlassungspapiere ein qualifiziertes Zeugnis dar.

---

[200]) § 9 Nordmark, § 9 Niedersachsen, § 9 Mitteldeutschland, § 10 Brandenburg, § 9 Bayern, § 10 Sachsen, § 11 Südwest.

[201]) § 9 Niedersachsen.

[202]) § 10 Sachsen, § 9 Saarpfalz, § 11 Südwest.

[203]) So statt vieler, § 10 Brandenburg.

[204]) Dersch, DAR. 1936, S. 70.

[205]) § 11 Sachsen, § 10 Bayern, § 11 Ostpreußen, § 10 Westfalen, § 11 Hessen.

2. Weitaus die meisten anderen Richtlinien scheiden zwischen dem Anspruch ein einfaches Zeugnis und dem Anspruch auf ein qualifiziertes Zeugnis; denn auf Verlangen des Hausgehilfen sind Art und Dauer der Arbeit einerseits und Führung und Leistung andererseits in zwei getrennten Schreiben niederzulegen, wobei das einfache Zeugnis keine dem Fortkommen des Hausgehilfen hinderliche Angaben enthalten darf[206]). Das einfache Zeugnis stellt daher lediglich eine Angabe von Tatsachen dar, während das qualifizierte Zeugnis auch Werturteile über den Hausgehilfen enthält.

§ 9 der niedersächsichen Richtlinien scheint der Regelung der erstgenannten Gruppe von Richtlinien zu entsprechen, obgleich die Fassung der fraglichen Bestimmung sehr unklar gehalten ist. Diese Richtlinien sprechen von einem „ordnungsmäßigen Zeugnis" und einer „Arbeitsbescheinigung". Auf Wunsch soll in das „Zeugnis" außer einer Angabe über die verbrachte Zeit auch eine Erklärung über Führung und Leistung aufgenommen werden. Hier scheint unter „Arbeitsbescheinigung" die Bescheinigung im Sinne des § 170 AVAVG. gemeint zu sein; denn aus der Bestimmung ergibt sich, daß das „Zeugnis" auf jeden Fall bereits über Art und Dauer der Arbeit Auskunft gibt, so daß es mit der „Arbeitsbescheinigung", welche daneben erwähnt wird, nicht identisch sein kann. Die in anderen Richtlinien ebenfals erwähnte „Arbeitsbescheinigung" scheint jedoch damit nicht die Bescheinigung des § 170 AVAVG., sondern das einfache Zeugnis zu kennzeichnen, da nach den fraglichen Bestimmungen in diese „Arbeitsbescheinigung" auch Angaben über Führung und Leistung aufgenommen werden können[207]).

Eine Sonderstellung nimmt § 12 der Richtlinien für Südwest ein. Die Bestimmung sieht nur eine Art von Zeugnissen vor, die sich auf Art und Dauer der Arbeit sowie auf Führung und Leistung des Hausgehilfen erstrecken soll. Bedenklich ist die Zusammenfassung aller dieser Angaben, ungeachtet der Wünsche des Hausgehilfen. Die schematische Struktur des vorgesehenen Zeugnisses wird dadurch ein wenig aufgelockert, daß die Bestimmung vorsieht, der „Grund der Beendigung" des Arbeitsverhältnisses solle in der Regel nicht in das Zeugnis aufgenommen werden.

Ungeachtet des für das geltende Recht herrschenden Streites über den Zeitpunkt der Ausstellung des Zeugnisses bestimmen einige Richtlinien die Ausfertigung eines vorläufigen Zeugnisses, das zur Stellungsuche praktisch nicht entbehrt werden kann. Die Richtlinien entsprechen auch hier wieder der personenrechtlichen Auffassung des Arbeitsverhältnisses; „denn es ist ein Ausfluß der personenrechtlichen, gemeinschaftsbestimmten Treuepflicht und Fürsorge-

---

[206]) So, statt vieler, § 11 Brandenburg.

[207]) § 10 Westfalen, § 10 Nordmark.

pflicht . . . ., schon in diesem Zeitpunkt bis zum endgültigen Ausscheiden durch die Erteilung eines Zeugnisses diese Stellensuche praktisch zu ermöglichen[208]). Das vorläufige Zeugnis ist später gegen die Erteilung eines endgültigen Zeugnisses zurückzugeben[209]).

§ 12 der Richtlinien für Südwest knüpft die Erteilung eines vorläufigen Zeugnisses an die Tatsache an, daß das Arbeitsverhältnis länger als drei Monate gedauert hat, eine Regelung, die ebensowenig, wie die des § 630 BGB., welche ein dauerndes Arbeitsverhältnis fordert, der gemeinschaftsrechtlichen Struktur des häuslichen Arbeitsverhältnisses gerecht wird.

d) Freizeit zur Stellungsuche.

Zur Stellungsuche nach normaler Kündigung fordern die Richtlinien bestimmte Freizeiten, die nach Möglichkeit den Diensstunden der Arbeitsämter entsprechen sollen. Der freie Nachmittag darf durch diese Freizeiten nicht berührt werden. Die genaue Bemessung der zu gewährenden Zeit ist in den einzelnen Richtlinien verschieden geregelt. Im allgemeinen schwankt die Dauer zwischen zwei bis vier Stunden wöchentlich. Die Hausfrau ist berechtigt, den Nachweis über die Verwendung dieser Zeit zu verlangen. Die Hausgehilfen haben der Hausfrau sofort Kenntnis davon zu geben, falls sie eine neue Stellung gefunden haben. Diese Vorschriften der Richtlinien über Freizeit zur Stellungsuche entsprechen dem § 629 BGB. und geben dieser gesetzlichen Bestimmung eine konkrete Ausgestaltung.

---

[208]) Dersch in DAR. 1936, S. 70.

[209]) § 11 Sachsen, § 11 Hessen, § 11 Pommern, § 11 Ostpreußen, § 10 Bayern.

D. Zusammenfassung:

Gestaltung des Hausgehilfenrechts durch Gesetz, Tarifordnung oder Richtlinien?

Es hat sich an zahlreichen Stellen unserer Untersuchung gezeigt, welche Schwierigkeiten sich in der Hauswirtschaft einer Normierung des häuslichen Arbeitsrechts entgegenstellen. War es noch möglich, für die Unterkunft und den Sachlohn der Hausgehilfen konkrete Forderungen aufzustellen, so wuchsen die Hindernisse bereits beträchtlich bei der Regelung der Arbeitszeitfrage. Unüberwindlich hingegen werden sie bei dem Versuch, die Höhe des Barlohns einheitlich zu bestimmen.

Diese praktischen Erfahrungen zwingen uns, zum Schluß unserer Darstellung das rechtspolitische Fazit des bestehenden Hausgehilfenrechts zu ziehen und die Regelung des häuslichen Arbeitsrechts durch Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit einer kritischen Betrachtung zu unterwerfen. Dabei können wir unterscheiden zwischen einem, im Wesentlichen nach der rechtstechnischen Seite ausgerichteten Rückblick und einer überwiegend politischen Bilanz, je nach dem, ob das Schwergewicht der Betrachtung auf die sachliche Seite des Haushalts oder auf die Menschen in der Hausgemeinschaft gelegt wird.

I. Die rechtstechnische Fragestellung lautet:

Ist es richtig und zweckmäßig, das häusliche Arbeitsverhältnis durch Richtlinien beeinflussen zu wollen, oder unterwirft man diesen Arbeitsbereich besser gesetzlicher bzw. tariflicher Regelung, oder hat man ihn der Vereinbarung der Beteiligten im Einzelfalle zu überlassen?

Zur Frage einer gesetzlichen Regelung des häuslichen Arbeitsverhältnisses hatten bereits zur Zeit der Gesetzentwürfe zahlreiche Stimmen kritisch Stellung genommen[1]).

Ausschlaggebend für die Ablehnung eines Gesetzes waren meist die oben angedeuteten Schwierigkeiten einer zwingenden Normierung. Man muß in der Tat zu einer Ablehnung jeder starren Rege-

[1]) Jecker in Soziale Praxis, 1929, H. 3; v. Velsen in DJZ., 1930, H. 2; Wolzendorff in Arbeitsrecht, 1921, S. 171; Philippe in DJZ., 1930, H. 6.

lung, wie sie sowohl Gesetz wie auch Tarifordnung mit sich bringen, gelangen, und muß es daher begrüßen, daß die nationalsozialistische Arbeitsführung diesen Weg vermieden hat; denn die wirtschaftliche Struktur des Haushalts, die arbeitstechnische Sonderstellung der Hauswirtschaft und ihrer Bedürfnisse, die Mannigfaltigkeit, Unberechenbarkeit und Ungemessenheit der häuslichen Arbeit, die unterschiedliche wirtschaftliche Tragfähigkeit der einzelnen Haushaltungen, alle diese, in diesem Zusammenhang lediglich auf die technisch-sachliche Seite abgestellten Gesichtspunkte müssen zur Ablehnung jeder Regelung zwingender Art führen. Mit Recht führte Mansfeld auf der Herbsttagung 1936 der Reichsfachgruppe Hausgehilfen der Deutschen Arbeitsfront aus: „Es ist sachlich nicht möglich, den Haushalt in eine Form zu pressen, ihn in Tarifordnungen zu sperren."

Andererseits kann für die häusliche Arbeit auch nicht auf jede staatliche Einflußnahme verzichtet werden; denn ungeachtet aller sozialen und politischen Erziehung bleiben persönlicher Egoismus und wirtschaftliche Übermacht Gefahren, die, wie überall im Bereich des abhängigen Arbeitsverhältnisses, den sozialen Frieden gefährden können, wenn nicht die Gemeinschaft ihre schlichtenden und ausgleichenden Grundsätze zur Geltung bringt. Es ist daher undenkbar in der neuen Sozialordnung, einen derart wichtigen Bereich, wie die Hauswirtschaft, dem freien Spiel der Kräfte und der völligen Willensfreiheit der Beteiligten zu überlassen.

Unter Würdigung aller dieser Umstände ist der Weg der Richtlinien als der rechtstechnisch zweckmäßigste Weg zu bezeichnen. Die Richtlinien greifen nicht so starr und schematisch, wie Gesetz und Tarifordnung, in das Arbeitsverhältnis ein und lassen den Beteiligten genügenden Spielraum, um der Individualität des einzelnen Haushalts Rechnung zu tragen; sie bringen sich andererseits auf dem oben erwähnten Weg in Gestalt der Verkehrssitte genügend zur Geltung, falls sie nicht ausdrücklich ausgeschlossen werden. Zudem haben sie dank der Erziehungsarbeit der Deutschen Arbeitsfront und kraft ihrer moralischen Autorität als Maßnahmen eines Staatsorgans weitgehend Eingang in den häuslichen Arbeitsbereich gefunden. Überdies haben sie als Auslegungsmaßstab zu gelten, den der Richter bei der Beurteilung häuslicher Arbeitsstreitigkeiten anzulegen hat. Die Gesamtheit dieser Wirkungen sichert daher den Richtlinien eine genügend durchgreifende Bedeutung.

II. Von noch wesentlicherer Bedeutung ist die politische Fragestellung; denn hier wird die Problematik des „Menschen in der Hausgemeinschaft" betroffen. In der Antwort auf diese Fragen ist daher eine in hervorragendem Maße politische Entscheidung zu treffen, wie in allen Fragen, die das Grundverhältnis von Mensch

und Gemeinschaft berühren. Aufschlußreich ist an dieser Stelle ein historischer Rückblick.

Aus soziologischen Erwägungen kam insbesondere Wolzendorff 1921 in einer, damals viel beachteten Denkschrift zur Ablehnung einer gesetzlichen Regelung des häuslichen Arbeitsrechts. Er sah einen unüberbrückbaren Gegensatz in dem auf bürgerliche Familientradition und häusliche Ordnung fundierten Haushalt einerseits und dem gesetzlichen Eingriff des Staates andererseits. Zum Verständnis seiner Stellungnahme ist die damalige politische Situation zu berücksichtigen. Auf der einen Seite wurde die bürgerliche Gesellschaft mit ihrer, für unseren Zusammenhang wesentlichen patriarchalischen Familientradition weitgehend in Frage gestellt und als untergangsreif gewertet, auf der anderen Seite dagegen schickte sich der Marxismus an, seine rationalisierten und sozialisierten Gesellschaftsformen an die Stelle organisch gewachsener Ordnungen, wie Familie und Sippe, zu setzen.

Der Weimarer Staat schloß das Kompromiß von Bürgertum und Marxismus. Zwiespältigen Kompromißcharakter mußten daher auch seine Maßnahmen tragen. „Der Entwurf gibt keine grundlegende Neuerung, sondern eine Sammlung von Opportunitätskompromissen", kritisiert Wolzendorff[2]). Denn „die Befriedung des Haushalts durch äußeren gesetzlichen Eingriff ist ein unlösbares Problem, solange man die bürgerliche Idee der Hausgemeinschaft nicht zum Tode verurteilen will und kann[3])." In seinen Augen stellt die gesetzliche Regelung der häuslichen Arbeit eine Maßnahme dar, die wohl gegenüber einem rationalisierten, kommunistischen Kollektivhaushalt am Platze wäre, jedoch gegenüber einer im Wesentlichen bürgerlichen und konservativen Familie scheitern muß. „Hausgemeinschaft ist ein Komplex von Verhältnissen und Beziehungen, die nur ihrem eigenen Gesetze, der Hausordnung, zugänglich sind, nicht einer Regelung von außen[3])."

Mit ähnlichen Worten bringt auch v. Velsen den Kompromißcharakter der Entwürfe zum Ausdruck: „Auf der einen Seite klagt man über Zerstörung des bisherigen guten Verhältnisses, über Schaffung eines unleidlichen Kampfzustandes, auf der anderen Seite will man die Schöpfung eines reinen Arbeitsverhältnisses unter Ablehnung jeglicher, auf Vertrauen beruhender Beziehungen[4])."

Im gleichen Sinne äußerte sich auch Frau Philippe vom praktischen Hausfrauenstandpunkt[5]).

Diesen ablehnenden Äußerungen ist zuzustimmen, wenn man sie aus ihrer zeitlichen Bedingtheit heraus versteht. Es ist richtig, daß

---

[2]) Wolzendorff in Arbeitsrecht, 1921, S. 171.
[3]) Wolzendorff, a. a. O.
[4]) v. Velsen in DJZ., 1930, H. 2.

jeder staatliche Eingriff in die Hauswirtschaft fehl gehen muß, wenn man im Haushalt grundsätzlich eine unabhängige staatsfreie Sphäre des Individuums erblickt. Sobald aber die Familie als Grundzelle des Volkes, Hausgemeinschaft als wesentlicher Baustein der Volksgemeinschaft aufgefaßt wird, so kann auch dieser soziale Bereich nicht der Staatsführung als der Vollstreckerin des Volkswillens entzogen werden.

In diesem Sinne sind auch die Richtlinien der Reichstreuhänder der Arbeit zu werten: Sie stellen die Ausrichtung der Hausgemeinschaft an den Zielen der Staatsführung im Sinne der Volksgemeinschaft dar.

Der wesentliche Unterschied gegenüber den Einflußversuchen des Weimarer Staates in den Gesetzentwürfen ist folgender: Die Richtlinien stellen keine unbedingt zwingenden Maßnahmen wie Gesetz und Tarifordnung dar; denn eine solche starre Regelung ist nur gegenüber weitgehend rationalisierten Arbeitsbereichen, wie Betrieben, am Platze. Die Richtlinien dagegen wollen keine Normen aufstellen, die einem „Haushaltsbetrieb" aufgepfropft werden, sondern sie richten sich an die Menschen in der Hausgemeinschaft selbst, sie sind Mittel der sozialpolitischen Führung, Formen der politischen Erziehung durch den Reichstreuhänder der Arbeit. Sie legen daher keine toten Maßstäbe an lebendige Gemeinschaften, sondern sie wollen den deutschen Menschen selbst dazu erziehen, daß er die Gemeinschaft schaffe, sie erhalte und festige.

In diesem Zusammenhang geht die Bedeutung der Richtlinien weit über den engen fachlichen Geltungsbereich hinaus und wird richtungsweisend für das gesamte Arbeitsrecht; denn das Endziel unserer Sozialordnung kann nicht sein die Aufstellung eines starren, eingreifenden Normengefüges, sondern der lebendige, selbstverantwortungsvolle Mensch in der Gemeinschaft, der sich der Forderungen sozialer Ordnung und der Verantwortung gegenüber der Gemeinschaft selbst bewußt und zu ihrer Verwirklichung bereit ist.

[5]) Philippe in DJZ., 1930, H. 6.

Schrifttumsverzeichnis.

Die Klammern enthalten die in den Anmerkungen der Arbeit benutzten Abkürzungen.

I. Amtliche Veröffentlichungen.

1. Entwurf eines Hausgehilfengesetzes vom 15. 9. 1921, im Reichsarbeitsblatt 1921, I, S. 809 ff. (E. I.).
2. Vorläufiger Referentenentwurf zu einem Hausgehilfengesetz vom 6. 6. 1928, im Reichsarbeitsblatt 1928, I, S. 195 ff. (Ref. E.).
3. Entwurf eines Hausgehilfengesetzes vom 25. 6. 1929, im Reichsarbeitsblatt 1929, I, S. 145 ff. (E. II.).
4. Entwurf eines Gesetzes über die Beschäftigung im Haushalt. RT. IV, 1928. Drucks. Nr. 2057 (E. III.).
5. Die Arbeitsverhältnisse der Hausgehilfinnen. Erhebung veranstaltet vom Reichsarbeitsministerium in Verbindung mit den Verbänden der Hausfrauen und Hausgehilfinnen. Büro für Sozialpolitik. Berlin 1929.

II. Lehrbücher, Erläuterungsbücher, Einzelschriften, Aufsätze.

Amann: Zum Referentenentwurf eines Gesetzes über die Beschäftigung in der Hauswirtschaft. Soziale Praxis, 1929, 38. Jg., H. 7.

Aubele: Hausgehilfen. Bayerische Rechtspflegezeitschrift, 1926, Nr. 19.

Bode: Die Entwicklung der Zahl der Hausangestellten. Der Deutsche Haushalt, Februar 1935.

Brauweiler: Sozialverwaltung, 1937.

Brüßler: — in: Der Deutsche Haushalt, Februar 1936.

Brunner: Deutsche Rechtsgeschichte, I., 2. Aufl., 1906.

Burchardt: Die Hausangestellten im nationalsozialistischen Arbeitsrecht. Deutsches Arbeitsrecht, 1935, S. 192.

Burghart: Zur Frage der Arbeitslosenversicherungspflicht der Hausmädchen in gemeinnützigen Anstalten. Deutsche Zeitschrift für Wohlfahrtspflege, 1937, 13. Jg., H. 1, S. 17.

Calvelli-Adorno: Beiträge zum Recht der häuslichen Arbeitnehmer. Das Arbeitsgericht, 1929, Nr. 6.

Dersch: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar, 1934 (Dersch, Komm.).

— Arbeitsrecht, 1932, IV. Auflage.

— Grundsätzliches über eine künftige Neuregelung der Zeugnisausstellung im Arbeitsrecht. Deutsches Arbeitsrecht, 1936, S. 70.

Ennecerus-Lehmann: Lehrbuch des bürgerlichen Rechts. Recht der Schuldverhältnisse, 1932.

Erdmann-Meissinger: Kommentar zur Arbeitszeitverordnung, 1934, 5. Auflage.

Fielitz: Wünsche zum Hausgehilfengesetz. Soziale Praxis, 1929, H. 8.

Flatow (Jude): Bemerkungen zum Entwurf eines Hausgehilfengesetzes. Soziale Praxis, 1929, H. 44/45.
Frankenberg: Das Arbeitsverhältnis der Hausangestellten. Deutsche Juristenzeitung, 1920, H. 15.
Gaebel: Das Recht der Hausgehilfen. Soziale Praxis, 1919/20, H. 50.
Gierke: Wurzeln des Dienstvertrages. Aus der Festschrift für Heinrich Brunner, Berlin 1914. (Gierke, Dienstvertrag.)
— Deutsches Privatrecht, Bd. I, 1895.
Gottl-Ottilienfeld: Läuterung des nationalökonomischen Denkens als deutsche Aufgabe, 1934.
Grimm: Überführung städtischer weiblicher Jugendlicher in die Haus- und Landwirtschaft. Soziale Praxis, 29. Jg., H. 56.
Groß: Das Hausangestelltenverhältnis mit besonderer Berücksichtigung des Normalarbeitsvertrages von Zürich und Winterthur, Diss., Zürich 1933.
Herzog: Rechte und Pflichten in der Hausarbeit, 1936.
Heyde: Hausgehilfen. Handwörterbuch der Staatswissenschaften, 1923, Bd. 5, S. 154.
Hucho: Die Naturalentlohnung in der deutschen Landwirtschaft, 1925.
Hueck-Nipperdey: Lehrbuch des Arbeitsrechts, Bd. I, 1931. (Hueck, Lehrbuch.)
Hueck-Nipperdey-Dietz: Das Gesetz zur Ordnung der nationalen Arbeit. Kommentar, 1934. (Hueck, Kommentar.)
Huthmann: Das Recht der Hausgehilfen nach den Richtlinien der Treuhänder der Arbeit, Diss. Köln, 1937.
Jecker: Zum Referentenentwurf eines Gesetzes über die Beschäftigung in der Hauswirtschaft. Soziale Praxis, 1929, H. 3.
Joerges: Die Richtlinien der Treuhänder für den Inhalt von Betriebsordnungen und von Einzelarbeitsverträgen. Arbeitsrecht und Volkstum, 1934, S. 314.
Kähler: Zum Referentenentwurf eines Gesetzes über die Beschäftigung in der Hauswirtschaft. Soziale Praxis, 37. Jg., H. 48.
Kalckbrenner: Richtlinien. Stuttgarter Kartei für Arbeitsrecht, herausgegeben von Kallee. (Kalckbrenner, Kartei.)
Kallee-Gros: Taschenbuch des Arbeitsrechts, 1928.
Kausen: Gegenwartsprobleme des Hausgehilfenrechts. JW. 1935, 64. Jg., S. 3017.
Klehmet: Arbeitsbereitschaft, RABl., Nichtamtl. Teil, 1925, S. 426.
Könnecke: Rechtsgeschichte des Gesindes in West- und Süddeutschland, Marburg, 1912.
Kühne: Zum Regierungsentwurf des Hausgehilfengesetzes. Soziale Praxis, 1921, Nr. 45.
Lindenberg: Das Preußische Gesinderecht, 8. Aufl.
Mansfeld-Pohl-Steinmann-Krause: Die Ordnung der Nationalen Arbeit. Kommentar, 1934. (Mansfeld, Kommentar.)
Müller: Die rechtliche Stellung der in der Hauswirtschaft beschäftigten Arbeitnehmer nach geltendem und künftigem Recht. Diss., Leipzig, 1933.
Nipperdey: Hausgehilfen. Handwörterbuch der Rechtswissenschaft, Bd. III, 1928, S. 150. (Nipperdey, Handwörterbuch.)
Oberwarth: Hausgehilfengesetz und Mutterschutz. Soziale Praxis, 1929, H. 39.
Oertmann: Deutsches Arbeitsvertragsrecht, 1923.

Philippe: Zum Entwurf eines Hausgehilfengesetzes. Deutsche Juristenzeitung, 1930, H. 6.

Potthoff: Vertragsrecht und Schutzrecht in der Hauswirtschaft. Soziale Praxis, 1929, H. 39.

— Das deutsche Arbeitsrecht, 1935. (Potthoff, Arbeitsrecht.)

Rausnitz: Das Recht der Hausangestellten. Berlin, 1925.

Richter: Der Treuhänder der Arbeit und die Regelung der Arbeitsbedingungen. JW. 1934, S. 600.

Riedler: Politische Arbeitslehre, 1937.

Schelle: Die Stellung der Hausgehilfen in der Krankenversicherung. Die Ortskrankenkasse, 1935, S. 907.

Schelp: Tarifrechtliche Umschau. Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 320.

Schirmacher: Die Arbeit in der Hauswirtschaft, 1936.

Schmidt: Lohnformen und Arbeiterverhältnisse in der Landwirtschaft. Berlin, 1913.

Schmidt: — in Deutscher Haushalt. Februar 1936.

— — in Deutscher Haushalt. September 1936.

Schott: Hausangestellte und das künftige Gesetz zur Beschäftigung in der Hauswirtschaft. Soziale Praxis, 1929, H. 17.

Schultz: Beiträge zum Recht der häuslichen Arbeitnehmer. Das Arbeitsgericht, 1929, S. 1.

Schuhmann-Brucker: Sozialpolitik im neuen Staat, 1934.

Schumacher: Das geplante neue Hausgehilfenrecht. Diss., Köln, 1932.

Siebert: Arbeitsverhältnis und Betriebszugehörigkeit. In „Zehn Jahre Arbeitsgericht", 1937, Berlin.

— Das Arbeitsverhältnis in der Ordnung der nationalen Arbeit. (Siebert, Arbeitsverhältnis.)

— Die Begründung des Arbeitsverhältnisses. Deutsches Arbeitsrecht, 1937, S. 306.

Statistisches Jahrbuch für das Deutsche Reich, 1936. (Statistisches Jahrbuch.)

Simrock: Die deutschen Sprichwörter. Frankfurt, 1846.

Thomae: Hauswirtschaft. Handwörterbuch der Arbeitswissenschaft, 1930, Bd. 1, S. 2351.

Titze: Das Recht des kaufmännischen Personals, 1918.

v. Velsen: Der Entwurf eines Hausgehilfengesetzes. Deutsche Juristenzeitung, 1930, H. 2.

Wolzendorff: Grundsätzliches zur Neuregelung des Hausdienstrechts. Arbeitsrecht, 1921, S. 171.

Ungenannt: Der Arbeitsvertragsschutz der Hausgehilfen. Soziale Praxis, 45. Jg., H. 22.

— Fragen der Arbeitslosenversicherung. Deutscher Haushalt, März 1937.

III. Zeitschriften und Entscheidungssammlungen.

Entscheidungen des Reichsgerichts in Zivilsachen.

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts. Herausg. von den Mitgliedern des Gerichts. Amtliche Sammlung (RAG.).

Entscheidungen des Reichsarbeitsgerichts und der Landesarbeitsgerichte. Herausg. von Dersch, Gerstel, Hueck und Nipperdey.

Stuttgarter Kartei für Arbeitsrecht. Herausg. von Kallee.
Reichsarbeitsblatt (RABl.).
Reichssteuerblatt (RStBl.).
Deutsche Steuerzeitung.
Entscheidungen und Mitteilungen des Reichsversicherungsamtes (RVA.).
Deutsches Arbeitsrecht (DAR.).
Arbeitsrecht.
Neue Zeitschrift für Arbeitsrecht (NZfA.).
Arbeitsrecht und Volkstum.
NS.-Sozialpolitik.
Soziale Praxis (Soz. Prax.).
Steuer und Wirtschaft.
Deutscher Haushalt. Fachliches Schulungsblatt der DAF.
Deutsche Juristenzeitung (DJZ.).
Juristische Wochenschrift (JW.).

Lebenslauf.

Am 2. August 1914 wurde ich als Sohn des Kaufmanns Josef Kleinrahm in Hamburg geboren. Nach dem Besuch des Reformrealgymnasiums in Gladbeck und des Helmholtzrealgymnasiums in Essen bestand ich 1933 meine Reifeprüfung. Darauf studierte ich nach einer halbjährigen Dienstzeit im Arbeitsdienst an den Universitäten Bonn und Berlin. Am 27. April 1937 legte ich vor dem juristischen Prüfungsamt beim Kammergericht die erste juristische Staatsprüfung ab. Am 16. Februar 1938 bestand ich meine mündliche Doktorprüfung. Seit dem 1. August 1937 befinde ich mich im Vorbereitungsdienst, augenblicklich beim Landgericht Berlin.